

EMPREGADOS DOMÉSTICOS: BREVE ANÁLISE DA LEI COMPLEMENTAR N.º 150/2015 E SEUS EFEITOS

Thiago Barbosa Damasceno e Silva¹

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo o estudo da Lei Complementar n.º 150/2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico e regulamenta a Emenda Constitucional n.º 72/2013. O estudo ora realizado pretende compreender as principais mudanças decorrentes da Lei Complementar n.º 150/2015 no tocante aos direitos dos empregados domésticos e avaliar os efeitos sociais e jurídicos ocasionados pela vigência da referida Lei. As técnicas de pesquisa aplicadas ao trabalho foram a bibliográfica e a jurisprudencial, bem como a análise de dispositivos legais, destacando os direitos constitucionais assegurados aos empregados domésticos, as alterações legais trazidas pela Lei Complementar n.º 150/2015 e a percepção dos efeitos por ela ocasionados. Concluiu-se que a Lei Complementar n.º 150 trouxe significativos avanços para os empregados domésticos, mas a efetividade da referida Lei depende da tutela do Poder Judiciário para interpretá-la e aplicá-la adequadamente.

Palavras-chave: Empregado doméstico. Lei Complementar n.º 150/2015. Alterações legislativas e efeitos.

Introdução

O presente trabalho tem como tema a regulamentação dos direitos dos empregados domésticos trazida pela Lei Complementar n.º 150/2015 e os efeitos acarretados pela referida Lei, sendo necessário analisar quais foram as mudanças legislativas e sociais frente à legislação existente e de qual maneira o contrato de trabalho doméstico está regulamentado na vigência desta Lei.

Nessa perspectiva, construíram-se questões que nortearam este trabalho:

- Quais foram as principais mudanças trazidas pela Lei Complementar n.º 150/2015 no que diz respeito aos direitos dos empregados domésticos?
- Quais são os efeitos sociais e jurídicos da vigência da Lei Complementar n.º 150/2015, principalmente, para o empregado doméstico?

Ressalta-se que a classe dos empregados domésticos sofreu forte discriminação ao longo da história brasileira. Os primeiros empregados domésticos eram escravos que trabalhavam em jornadas demasiadamente longas e exaustivas. A proteção legal aos direitos dos domésticos operou-se lentamente e as legislações anteriores traçavam fortes

¹ Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Montes Claros; Pós-graduando em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes; Oficial de Justiça do Tribunal de Justiça de Minas Gerais; Participação no Programa Servidor Integrado (SERIN) realizado pelo Tribunal de Justiça de Minas Gerais; Expositor da Palestra “Direitos do consumidor: acenda essa ideia” no Projeto Biotemas realizado pela Universidade Estadual de Montes Claros.

desigualdades no tratamento dispensado à classe doméstica. A relevância do estudo acerca das mudanças legislativas trazidas pela Lei Complementar n.º 150/2015 se dá pelo avanço jurídico e social que ela representa para todos os empregados domésticos que foram marginalizados pelo ordenamento jurídico brasileiro ao longo dos séculos.

As inovações trazidas pela Lei Complementar n.º 150/2015 regulamentam o rol de direitos trabalhistas previstos na Emenda Constitucional n.º 72/2013, que alterou o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988, sendo notório que a mencionada Lei versa também sobre as peculiaridades do trabalho doméstico. Destaca-se que a Lei 5.859/1972, que dispunha sobre o contrato do trabalhador doméstico, foi revogada pela Lei Complementar n.º 150/2015.

Conforme Silva,

No dia 02 de junho de 2015 foi publicada a Lei Complementar n.º 150/2015, de 1º de junho de 2015, que entrou em vigor na data de sua publicação, com aplicação a todos os contratos de trabalho doméstico e não se aplicando às diaristas. Engloba os direitos garantidos aos domésticos antes e depois da Emenda Constitucional 72, traz novidades legislativas e revoga a antiga Lei dos Domésticos (Lei 5859/1972). Alguns direitos dispostos nesta lei estão da mesma forma que já se encontram para os trabalhadores urbanos e rurais na CLT, outros estão modificados em consonância com as particularidades de alguns contratos domésticos, e outros são completamente novos e diferenciados conforme as peculiaridades do serviço prestado. (SILVA, 2015)

Nesse contexto, o objetivo primordial deste estudo é identificar e compreender quais são as principais alterações legislativas trazidas pela Lei Complementar n.º 150/2015 no tocante aos direitos do empregado doméstico, bem como os efeitos decorrentes da vigência desta Lei.

Para alcançar os objetivos propostos, utilizou-se a técnica de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, realizada a partir da análise de dispositivos legais, materiais já publicados na literatura e artigos científicos divulgados no meio eletrônico.

Desenvolvimento

O conceito de empregado doméstico torna-se de suma importância para o estudo proposto neste artigo. Dessa forma, estabelece-se uma comparação entre a definição dada ao empregado doméstico pela Lei n.º 5.859/1972 e pela Lei Complementar n.º 150/2015.

A Lei n.º 5.859/1972 enquadrava o empregado doméstico como o indivíduo que prestava serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no

âmbito residencial destas. Nota-se que o conceito trazido pela referida lei era muito amplo e genérico, não sendo possível determinar de forma precisa a figura do empregado doméstico.

Por outro lado, o conceito de empregado doméstico, estabelecido pela Lei Complementar n.º 150/2015, detalhou as características deste trabalhador. De acordo com o art. 1º da presente Lei, é considerado empregado doméstico, 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. O parágrafo único do art. 1º determina ainda, que o empregado doméstico deve ter idade igual ou superior a 18 anos.

Nesse contexto, além das características definidoras de empregado previstas no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), são necessários quatro requisitos para a caracterização adequada do empregado doméstico, quais sejam: a) prestação de serviço para pessoa ou família, b) serviços prestados em âmbito residencial, c) finalidade não lucrativa e d) os serviços prestados por mais de dois dias da semana.

Acerca da necessidade de prestação de serviço para pessoa ou família, esclarece Correia:

Não há possibilidade de o empregado doméstico trabalhar em pessoa jurídica (empresa, associação, cooperativa, massa falida, condomínios, comunidades religiosas etc.). Exemplo: oficina mecânica contrata mulher para fazer os serviços de limpeza de segunda a sexta-feira. Na CTPS, ela foi anotada como empregada doméstica, entretanto não se trata de trabalho doméstico, mas de vínculo empregatício regido pela CLT, porque a contratação foi realizada por pessoa jurídica (oficina mecânica). (CORREIA, 2014, p. 76)

Dessa forma, verifica-se que o empregado doméstico tem de estabelecer vínculo empregatício com pessoa física ou unidade familiar, sendo comuns as tentativas de desvirtuamento dessa relação para fraudar relação de emprego regida pela CLT, qual seja, a relação existente entre empregado urbano e pessoa jurídica.

O segundo requisito diz respeito ao fato dos serviços prestados pelos empregados domésticos serem adstritos ao âmbito residencial, ou seja, as atividades desenvolvidas por tais empregados estão relacionadas com os afazeres do lar e neste local são realizadas.

A finalidade não lucrativa é fundamental para definição de empregado doméstico, uma vez que o exercício de atividade lucrativa, ainda que desenvolvida no âmbito residencial, descaracteriza essa relação. Observa-se o exemplo trazido por Saraiva (2008, p. 61): “Imaginemos a hipótese em que o trabalhador labora na residência do empregador, preparando refeições que irão ser comercializadas. Nesse caso, embora labore no âmbito

residencial de seu empregador, está exercendo atividade lucrativa, econômica, sendo empregado regido pela CLT.”

A exigência de que os serviços prestados pelo empregado doméstico ocorram em mais de dois dias da semana é uma novidade trazida pela Lei Complementar n.º 150/2015, que contribui na diferenciação entre empregado doméstico e diarista. A jurisprudência acerca do assunto não era pacífica, conforme se observa nos acórdãos abaixo:

VÍNCULO DE EMPREGO. EMPREGADA DOMÉSTICA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA. NÃO CARACTERIZAÇÃO.

Empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas. Evidenciando-se o labor por somente três vezes por semana, configura-se o caráter descontínuo da prestação de trabalho, fora, portanto, do pressuposto específico da Lei n.º 5859/72. Súmula n.º 19 deste Tribunal Regional. (TRT-1 - RO: 00111116120135010037 RJ, Relator: MARIA APARECIDA COUTINHO MAGALHAES, Data de Julgamento: 05/05/2015, Oitava Turma, Data de Publicação: 12/05/2015)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TRABALHO DOMÉSTICO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA. PRESENÇA DO ELEMENTO CONTINUIDADE. AUSÊNCIA DE REGISTRO NO ACÓRDÃO REGIONAL QUANTO AOS DEMAIS REQUISITOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOMÉSTICO (SÚMULA 126 DO TST). Não merece ser provido agravo de instrumento que visa a liberar recurso de revista que não preenche os pressupostos contidos no art. 896 da CLT. Agravo de instrumento não provido. (TST - AIRR: 500002320025020464 50000-23.2002.5.02.0464, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 09/05/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/05/2012)

Nota-se que no primeiro acórdão houve prestação de serviços pela empregada doméstica por três vezes na semana e o Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro entendeu que essa periodicidade não era suficiente para caracterizar a continuidade da relação de emprego. Contudo, no segundo acórdão apresentado, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu o vínculo de emprego para o trabalhador doméstico que desenvolvia suas atividades na mesma proporção de dias por semana.

Diante dos requisitos exigidos pela Lei Complementar n.º 150/2015 para configuração do empregado doméstico, nota-se que esta Lei elucidou melhor acerca desse trabalhador e dos seus direitos ao regulamentar a Emenda Constitucional n.º 72/2013. Cabe destacar que a elaboração e publicação da referida Lei faz parte de uma evolução legislativa lenta e gradativa, através da qual os empregados domésticos deixaram de ser meros expectadores de garantias para se tornarem detentores de direitos devidamente assegurados. Nesse sentido, aduz Silva:

Em que pese todas as leis e a busca de melhores condições de trabalho, o trabalhador doméstico permaneceu até recentemente desfavorecido e discriminado, com vedação de muitos direitos à categoria persistindo, ainda, resíduos da época da escravidão. Somente em 2013 é que se conquistou uma grande vitória, com a aprovação da Proposta de Emenda Constitucional n.º 66, conhecida como “PEC das domésticas”, que alterou o art. 7º da Constituição Federal, visando igualar os direitos dos trabalhadores domésticos, urbanos e rurais. (SILVA, 2015)

Ressalta-se que diversas legislações tangenciaram a figura do empregado doméstico, por exemplo, a Lei n.º 11.324 de 2006, tratando de algum aspecto a ele relacionado, tais como: férias, vale-transporte, salário mínimo, mas sem tecer minúcias acerca da relação existente entre empregado doméstico - pessoa física ou unidade familiar. Sobre essa evolução legislativa, esclarece Barros:

De origem etimológica latina (*domus* – casa), o trabalho doméstico realizado no âmbito residencial de outrem era disciplinado, inicialmente, no Brasil, pelas Ordenações do Reino. Posteriormente, o Código Civil de 1916 tratou do assunto, no capítulo referente à locação de serviços (art. 1.216 e ss), que se aplicava às relações de trabalho em geral. Em 1941, edita-se o Decreto-Lei n.º 3.078, disciplinando a locação dos empregados em serviços domésticos. Intensa polêmica foi travada em torno de sua vigência. (BARROS, 2009, p. 340)

Ao longo dessa evolução legislativa, é necessário perceber que o Decreto-Lei n.º 5.452 de 1943, que estabeleceu a Consolidação das Leis do Trabalho, dispôs em seu art. 7º, A, que as disposições ali contidas não eram aplicáveis aos empregados domésticos. Esse é um exemplo da segregação que esses trabalhadores sofreram no que diz respeito aos seus direitos.

Torna-se primordial destacar a importância da Lei 5.859/1972, que estabeleceu alguns direitos como férias anuais remuneradas e o adicional de 1/3 e representava a regulamentação do trabalho doméstico até a edição da Lei Complementar n.º 150/2015.

Com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88), os empregados domésticos passaram a ter direito a nove garantias das trinta e quatro previstas no art. 7º. Tal quadro sofreu alteração com a Emenda Constitucional n.º 72 de 2013 que igualou os direitos da classe doméstica com os empregados urbanos e rurais, sendo que alguns desses direitos ainda dependiam de regulamentação, sendo que tal lacuna só foi suprida com a publicação da Lei Complementar n.º 150/2015.

Tendo em vista a relevância jurídica da Lei Complementar n.º 150/2015, é de suma importância a análise dos seus principais dispositivos para compreensão acerca das alterações legislativas por ela trazidas. Tal Lei versa sobre assuntos importantes para o contrato do

trabalho doméstico, tais como: jornada de trabalho, horas extras, intervalos para descanso, adicional noturno, férias, indenização compensatória, entre outros.

Assim, um dos principais avanços da mencionada Lei foi a fixação de jornada de trabalho ao empregado doméstico, sendo que antes essa fixação dependia exclusivamente da vontade das partes. A Lei Complementar n.º 150/2015 em seu art. 2º determina que a duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais.

Já o art. 3º trata sobre a possibilidade de o empregado doméstico trabalhar em regime de tempo parcial, desde que não exceda 25 horas semanais e detalha as consequências decorrentes deste regime. Por exemplo, as férias anuais serão calculadas proporcionalmente às horas trabalhadas por semana. Dessa maneira, o empregado doméstico terá direito a 18 (dezoito) dias de férias se trabalhar entre 22 a 25 horas semanais, conforme prevê o §3º deste artigo.

No tocante à jornada de trabalho do empregado doméstico, a Lei Complementar n.º 150/2015 trouxe a possibilidade de escalas de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, conforme estabelece o art. 10 desta Lei. Definiu-se ainda, no art. 11 da referida Lei, a jornada de trabalho deste empregado quando viajar a serviço. Esclarece Souza:

Para ser mais específica, a Lei Complementar n.º 150/2015 estabeleceu, ainda, o funcionamento da jornada de trabalho do empregado doméstico para a época em que este viajar a serviço, acompanhando seu empregador. Nesse sentido, serão consideradas, para a contabilidade da jornada diária, apenas as horas efetivamente laboradas. Além disso, o empregado doméstico terá o valor de sua hora diferenciada enquanto estiver em viagem, devendo esta ser acrescida de, no mínimo, 25% sobre o valor da hora normal. (SOUZA, 2015)

Uma das mais significativas alterações da Lei em comento foi o estabelecimento da obrigatoriedade do controle de jornada, prevista no art. 12. Tal previsão, apesar de ser de difícil aplicabilidade levando-se em conta o caráter informal e intimista em que ocorre a prestação de serviço do empregado doméstico, tem consideráveis desdobramentos no que diz respeito ao ônus da prova, que pode ser atribuído ao empregador, e este terá de comprovar a jornada realizada pelo seu empregado.

Cabe ainda destacar a previsão da Lei Complementar n.º 150/2015 acerca das horas extras e compensação de jornada. Os parágrafos do art. 2º da Lei estabeleceram os seguintes pontos: a) a hora extra deve ser acrescida em, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal de trabalho, b) as 40 primeiras horas devem ser pagas com o adicional e c) as horas que ultrapassarem as 40 horas poderão ser compensadas no prazo limite de 1 ano. De acordo com

Silva (2015), poderão ser deduzidas, nas primeiras 40 horas, aquelas horas não trabalhadas em decorrência de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado durante o mês.

Os intervalos intrajornadas são aqueles que ocorrem, segundo Correia (2014, p. 265), durante a jornada de trabalho e é o período destinado ao descanso e refeição. A previsão legal deste instituto encontra-se no art. 13 da Lei Complementar n.º 150/2015 que determina o mínimo de uma hora, sendo possível sua redução para 30 minutos mediante acordo escrito entre as partes. É importante destacar que esta Lei foi a primeira a tratar sobre esse direito da classe doméstica.

No que diz respeito ao adicional noturno, direito previsto no art. 7º, IX, da CF/88, a Lei Complementar n.º 150/2015 estendeu aos empregados domésticos o mesmo tratamento dado ao empregado urbano, qual seja, adicional mínimo de 20% sobre a hora diurna, conforme previsão do art. 14. Considera-se hora noturna nesta Lei, aquela compreendida entre às 22h de um dia e às 05h do dia seguinte.

Com relação às férias, a Lei Complementar n.º 150/2015 manteve as mesmas disposições da CLT. Conforme detalha Souza (2015): “... após cada período aquisitivo (doze meses), o empregado terá direito a 30 dias de férias, que serão liberadas durante o período concessivo a critério do empregador, podendo ser convertido em pecúnia apenas 1/3 das férias.”.

Uma das características do contrato de trabalho é o trato sucessivo, ou seja, que a relação de trabalho seja contínua e que envolva obrigações de ambas as partes por prazo indeterminado. Segundo Correia (2014, p. 217), contrato de trabalho, em regra, é firmado por prazo indeterminado, se não houver prova de que o contrato foi celebrado por prazo certo (determinado).

Dessa forma, o contrato por prazo determinado constitui exceção na relação de emprego e a Lei Complementar n.º 150/2015 só permitiu o contrato por prazo determinado em duas hipóteses previstas no art. 4º: a) contrato de experiência e b) para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso. Nota-se que o rol restrito de hipóteses para incidência do contrato por prazo determinado é uma tentativa de maior proteção ao empregado doméstico dada pela Lei Complementar n.º 150/2015.

No tocante à indenização compensatória, o empregado doméstico não tinha esse direito assegurado até a edição da Lei em estudo. A previsão sobre esse instituto se encontra no art. 22 que determina que o empregador deposite 3,2%, calculado sobre o salário do mês

anterior, em conta vinculada do empregado. As hipóteses para levantamento dessa indenização no seu valor integral pelo empregado doméstico são: despedida sem justa causa e rescisão indireta, sendo que no caso de culpa recíproca a quantia será dividida entre empregado e empregador.

Além do direito apresentado, o empregado doméstico tem direito à inclusão no FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), sendo dever do empregador o recolhimento de 8% sobre o salário, conforme previsão dos artigos 21 e 34, I, da Lei Complementar n.º 150/2015.

Ressalta-se ainda a inovação do recolhimento para o trabalhador doméstico de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes de trabalho. A obrigatoriedade desse recolhimento está prevista no art. 34, III, da Lei Complementar n.º 150/2015 e corresponde a 0,8% calculado sobre a respectiva remuneração.

Outro destaque trazido pela nova Lei diz respeito às hipóteses de dispensa por justa causa e rescisão indireta, sendo que o rol dos artigos 482 e 483 da CLT foram em parte reproduzidos no art. 27 da Lei Complementar n.º 150/2015, contudo houve acréscimo de algumas hipóteses típicas da relação em âmbito residencial. Acerca dessa alteração, esclarece Picon:

A terceira grande modificação trazida pelo legislador infraconstitucional foi o art. 27 e seu parágrafo único, que trouxe novo rol de motivos para dispensa por justa causa e rescisão indireta, afastando a aplicação dos art. 482 e 483 da CLT, embora alguns incisos daqueles sejam idênticos ou parecidos com estes. Outros, porém, como submeter a maus tratos idoso, enfermo, pessoa com deficiência ou criança sob cuidado direto ou indireto do empregado, para justa causa, (art. 27, I) ou empregar violência doméstica, de qualquer tipo, à mulher empregada, para rescisão indireta (art. 27, Parágrafo Único, VII), – de forma acertada, a fim de se evitar a ofensa física, moral, patrimonial ou até mesmo sexual à empregada, pelo(a) empregador(a) – são completamente novos, não existindo situação idêntica na CLT. (PICON, 2015)

Ademais, há um instituto previsto na Lei Complementar n.º 150/2015 que merece destaque pelo seu caráter facilitador e inovador, trata-se do Simples Doméstico. Esse instituto consiste no regime unificado para pagamento de tributos, contribuições e demais encargos efetuados pelo empregador doméstico, conforme previsão do Capítulo II da referida Lei. Nesse sentido, aduz Souza:

Assim, o pagamento do simples doméstico abrangerá os seguintes impostos: a) de 8% a 11% a título de contribuição previdenciária; b) 8% de contribuição patronal previdenciária; c) 0.8% de contribuição social, com o objetivo de financiar o seguro contra acidentes de trabalho; d) 8% a título de FGTS; e) 3,2% a título de multa rescisória, que será revertida a favor do empregador em caso de pedido de demissão ou dispensa por justa causa; e f) outros impostos que incidirem sobre a relação de trabalho. (SOUZA, 2015)

Diante das mudanças legislativas expostas, nota-se que a Lei Complementar n.º 150/2015 representa um marco divisor no ordenamento jurídico brasileiro por ter ampliado e regulamentado sistematicamente a proteção dos direitos dos trabalhadores domésticos. Tal postura por parte do legislador mostra-se inovadora frente à adotada nas legislações anteriores e demonstra uma evolução no pensamento da sociedade acerca do empregado doméstico. Esclarece Brito (2012) acerca deste fato: “Considerando que a legislação é fruto dos acordos sociais de convivência, pode-se afirmar que a exclusão das trabalhadoras domésticas da legislação estava em consonância com o desprestígio e a desvalorização dessa categoria diante da sociedade.”.

Além desses efeitos decorrentes da elaboração e publicação da Lei Complementar n.º 150/2015, é necessário compreender os efeitos sociais e jurídicos ocasionados pela sua vigência. Deste modo, as conquistas dos empregados domésticos, previstas na referida Lei, representam uma ruptura com a mentalidade social até então vigente de exploração e segregação dessa classe de trabalhadores. Assim, é primordial o papel do Poder Judiciário na tutela dos direitos previstos na legislação em comento, para que esta possa efetivamente provocar mudanças na relação existente entre empregado doméstico – pessoa física ou unidade familiar. Desse modo, as funções interpretativas e decisórias do Poder Judiciário poderão colaborar para a aplicação da Lei Complementar n.º 150/2015 de maneira justa e eficaz.

Conclusão

Diante do exposto, concluiu-se que as alterações trazidas pela Lei Complementar n.º 150/2015 ampliaram a proteção aos direitos dos empregados domésticos, oportunizando igualdade de direitos entre este empregado e os empregados urbanos e rurais.

Verificou-se que a regulamentação de direitos básicos, tais como: fixação da jornada de trabalho, direito ao adicional decorrente das horas extraordinárias, previsão de adicional noturno e intervalos intrajornadas, contribui para que a dignidade do empregado doméstico seja respeitada.

Assim, constatou-se que os principais requisitos, para que o empregado doméstico seja reconhecido como tal, são os elencados no art. 1º da Lei Complementar n.º 150/2015, quais sejam: a) prestação de serviço para pessoa ou família, b) serviços prestados em âmbito

residencial, c) finalidade não lucrativa e d) os serviços prestados por mais de dois dias da semana.

Notou-se que o empregado doméstico sofreu discriminação e segregação ao longo da história brasileira, fato que ficou evidenciado também nas legislações que dispunham acerca dos direitos da classe doméstica de forma acanhada e demasiadamente genérica.

Nesse contexto, percebeu-se que as conquistas advindas com a publicação da Lei Complementar n.º 150/2015 são significativas para os empregados domésticos que se tornaram detentores de importantes direitos trabalhistas e representam ainda uma ruptura social com o preconceito e a marginalização sofrida por estes empregados.

Portanto, o presente artigo verificou que é primordial o papel desempenhado pelo Poder Judiciário no sentido de tutelar os direitos previstos na Lei Complementar n.º 150/2015. Dessa forma, é incontestável a contribuição deste Poder na interpretação da Lei no caso concreto assim como na prolação de decisões que observem os dispositivos em questão, atribuindo-lhes maior efetividade no âmbito jurídico e social.

REFERÊNCIAS

BARROS, Maria Alice Monteiro de. *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em 18 de abril de 2016.

_____. *Decreto- Lei n.º 5452 de 1º de maio de 1943: Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 18 de abril de 2016.

_____. *Lei n.º 5859 de 11 de dezembro de 1972: Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm. Acesso em 24 de abril de 2016.

_____. *Lei Complementar n.º 150 de 01 de junho de 2015: Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150. Acesso em 24 de abril de 2016.

BRITO, Marcelo. *Empregadas domésticas: intimidade e distanciamento nas relações de trabalho*. Disponível em: http://unimontes.br/arquivos/2012/geografia_ixerg/eixo_politica_meio_ambiente/empregadas_domesticas_intimidade_e_distanciamento_nas_relacoes_de_trabalho.pdf. Acesso em 27 de abril de 2016.

CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho*. Salvador: JusPodivm, 2014.

PICON, Rodrigo. *Breve análise da Lei dos Domésticos (Lei Complementar n.º 150/2015 de 1º de junho de 2015)*. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/39888/breve-analise-da-nova-lei-dos-domesticos-lei-complementar-150-de-1-de-junho-de-2015>. Acesso em 25 de abril de 2016.

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Método, 2008.

SILVA, Dayane Rose. *Trabalho Doméstico no Brasil: os avanços trazidos pela Lei Complementar n.º 150/2015*. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/40811/trabalho-domestico-no-brasil-os-avancos-trazidos-pela-lei-complementar-150-15>. Acesso em 26 de abril de 2016.

SOUZA, Bruno. *Lei Complementar n.º 150/15: principais novidades e possíveis efeitos sobre a sociedade e o Poder Judiciário*. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/42120/lei-complementar-150-15-principais-novidades-e-possiveis-efeitos-sobre-a-sociedade-e-o-poder-judiciario>. Acesso em 24 de abril de 2016.