

OS IMPACTOS DA LEI 13.467/17 PARA OS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Luciano Marcos Escobar Thompson

Resumo: O presente artigo tem como objetivo dissertar sobre as principais mudanças para os empregados domésticos trazidas pela Lei 13.467/17, que se intitula como reforma trabalhista. A lei alterou mais de cem artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas de forma pontual. Em função do artigo 19 da Lei Complementar 150, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, sobre o que não estiver determinado na Lei, será aplicado a CLT. Serão apresentados os pontos de maior relevância em relação aos empregados domésticos e como vem se dando as conquistas pela classe. A metodologia utilizada foi o estudo bibliográfico dos principais textos legais, doutrinas e artigos relacionados ao tema. Verifica-se que o empregado doméstico não perdeu nenhum direito e ampliou a margem para negociação entre empregador e empregado.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Reforma trabalhista. Empregado doméstico.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo pretende elaborar uma análise sobre os efeitos da Lei 13.467, sancionada em 13 de julho de 2017, entrando em vigor em 11 de novembro de 2017. A referida lei ficou conhecida como Reforma Trabalhista e alterou mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dentre introduções, alterações e revogações de artigos. Para o emprego doméstico, em função do art. 19 da Lei Complementar 150, que trata do contrato de trabalho, está determinado que a Lei Complementar deve estar subsidiada pela CLT, ou seja, o que não estiver na Lei do Emprego Doméstico, será aplicado conforme as novas regras da Reforma.

Em 2013 foi promulgada a Emenda Constitucional 72, conhecida anteriormente como PEC das domésticas. Ela altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal Brasileira para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais. Os empregados domésticos formais passaram a ter direitos como salário-maternidade, auxílio-doença, aposentadoria, auxílio-acidente de trabalho, pensão por morte, remuneração do serviço extra-ordinário, férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, décimo terceiro salário, entre outros garantidos pela Constituição.

Em 2015, a Emenda Constitucional 72 foi regulamentada pela Lei Complementar 150 (Lei do Contrato Doméstico) e atendidas as condições estabelecidas na lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, o trabalhador doméstico passou a ter direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), direito ao seguro-desemprego, salário-família, adicional noturno, adicional de viagens, entre outros.

A promulgação da Lei Complementar 150/2015 é um marco para a categoria, pois, além de promover o devido reconhecimento da profissão, regulamentou inúmeros direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Constituição.

O objetivo do presente artigo é analisar dentre as inovações promovidas pela reforma trabalhista quais terão reflexos na relação de emprego doméstico, mediante a verificação de alguns artigos incluídos, alterados ou revogados pela Lei 13.467/2017. Busca-se expor, brevemente, quais podem impactar na relação de trabalho doméstico, em razão da aplicação subsidiária da CLT, nos casos de omissão da lei específica.

Esse trabalho científico utilizará como metodologia para seu desenvolvimento a análise de doutrinas, legislações e artigos científicos relacionados ao tema, como meio de expor a análise do tema proposto. Inicialmente, busca-se demonstrar o que já está presente no ordenamento jurídico brasileiro em relação aos empregados domésticos. Após, então, será apresentado os impactos da Lei 13.467/17 para os trabalhadores domésticos.

Mas o Brasil passa por uma grave crise econômica, com milhões de desempregados. Alterar a lei trabalhista poderia ser um retrocesso, pois inverte a atual hierarquia da legalidade trabalhista em favor das negociações mais específicas, nas quais trabalhadores têm ou tendem a ter menos poder, sendo que antes da reforma as leis estabelecem pisos mínimos de direitos, que as negociações coletivas ou individuais só podem aumentar. Dessa forma, será que a Lei 13.467/17 retirou ou diminuiu algum direito já adquirido aos empregados domésticos?

Verifica-se que a reforma trabalhista não impactará de forma pontual nos contratos de trabalho doméstico, afinal é aplicada de forma subsidiária, assim sendo seus efeitos para a classe serão mais avaliados de forma individual do que coletiva.

Todavia, é inegável que a CLT precisa de uma reestruturação para os dias atuais e uma adequação à realidade da sociedade, afinal, foi criada em 1943, quando o país passava por um momento de desenvolvimento, mudando a economia de agrária para industrial.

2 O direito ao trabalho e livre iniciativa

O sistema econômico mais adotado no mundo atualmente é o capitalismo. Tal sistema visa o lucro e a acumulação de riquezas através dos meios de produção. No sistema capitalista, os meios de produção e de distribuição são de propriedade privada e o maior esforço deste processo está nas mãos dos trabalhadores. (SIGNIFICADOS, 2018). No Brasil, José Afonso da Silva defende que a ordem econômica, consubstanciada na Carta Cidadã vigente é uma forma econômica capitalista, porque ela se apóia inteiramente na apropriação privada dos meios de produção e na iniciativa (SILVA, 2001).

Para o desenvolvimento e produtividade de um país capitalista tem que haver relação entre empregador e empregado, já que é o trabalho, sobretudo o formal, que move a economia e faz um país crescer. O capitalismo funciona quando há meios tecnológicos e sociais para garantir o consumo e acumular capitais. Quando assim sucede, tem conservado e até aumenta a capacidade econômica de produzir riqueza.

Conforme o disposto no artigo 170 da Carta de 1988:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. (BRASIL, 1988)

Pela leitura do dispositivo constitucional, verifica-se que a Ordem Econômica Constitucional brasileira tem como fundamentos a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa privada. Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são também fundamentos da Constituição da República Brasileira de 1988 e estão previstos no art. 1º da Constituição.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político. (BRASIL, 1988)

Sobre o princípio dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, Uadi Bulos enfatiza que:

E ao prescrever os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a Constituição aduziu que a ordem econômica se funda nesse primado, valorizando o trabalho do homem em relação à economia de mercado, nitidamente capitalista. Priorizou, pois, a intervenção do Estado na economia, para dar significação aos valores sociais do trabalho. Estes, ao lado da iniciativa privada, constituem um dos pilares do Estado brasileiro. (BULOS, 2011)

Por um lado, no entanto, não se pode esquecer nos tempos atuais da necessária relação de confiança entre empregador e empregado, a qual é requisito para garantir segurança jurídica aos envolvidos, principalmente para os empregados, os quais geralmente são mais vulneráveis. Já por outro lado, deve-se pensar na garantia de sustentação das empresas, de forma a mantê-las no mercado competitivo, gerando mais empregos.

Com efeito, nota-se já a relação do direito do trabalho com a economia e a função que a última exerce sobre o primeiro, promovendo as condições necessárias para a promoção e desenvolvimento.

Com o exposto, nota-se que o Brasil é um sistema econômico capitalista e que para tal sistema é necessário uma menor intervenção do Estado e por consequência maior liberdade de negociação nas empresas privadas.

2.1 Alteração na Consolidação das Leis Trabalhistas

A CLT foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo, com o objetivo de consolidar direitos e regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho. A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Ela surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho, em 1941 (TRT, 2013).

As alterações na lei são necessárias para adequar a legislação às novas relações de trabalho. E para adequar-se a realidade brasileira, em 13 de julho de 2017 foi aprovada e sancionada a Lei 13.467, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entrando em vigor cento e vinte dias após, ou seja, em 11 de novembro de 2017.

Para o Presidente da República, Michel Temer, a reforma “amplia horizontes” e vai “acelerar a recuperação de empregos”.

A nova lei amplia os horizontes para quem procura um emprego e para quem está empregado. [...] É um novo tempo. O Brasil voltou a crescer e o desemprego cede. [...] Com a nova lei, vamos acelerar a recuperação dos empregos. 18 milhões de pessoas que hoje trabalham precariamente, na informalidade, terão seus direitos assegurados graças a essa nova lei. (TEMER, 2017)

No entanto, tal lei, intitulada como reforma trabalhista não foi aceita positivamente por todos. Há quem entenda que a flexibilidade de negociação entre empregado e empregador trazida pela reforma não é adequada, pois não se deve deixar os direitos trabalhistas à mercê das exigências do mercado internacional e que também essa flexibilidade de negociação possa, na verdade, oprimir os trabalhadores, de forma que se sintam coagidos a aceitarem as imposições dos patrões. Para a ministra Delaide Alves, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a Constituição só prevê a prevalência do negociado sobre o legislado em caso de aumento de direitos, e não de subtração como em sua opinião caminha a reforma proposta. Ela lembra que o país passou, entre 2005 e 2014, por um período de enorme geração de empregos sem modificar a CLT. (VIEIRA, 2017)

E há aqueles que defendem que a rigidez das normas trabalhistas no país é incompatível com os tempos modernos e a flexibilização das relações de trabalho levaria ao aumento da geração de empregos e ao incremento da produtividade e da

competitividade. "A reforma marca a passagem da visão institucionalista para a contratualista. Não se impõe mais um código único, mas um cardápio de opções", argumenta o professor titular da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP), Nelson Mannrich (RIBEIRO, 2017).

Assim sendo, a Reforma Trabalhista do ano de 2017, em meio à crise financeira, econômica e política em que o Brasil vive divide opiniões entre juristas, quanto ao momento (se foi oportuno ou não), quanto ao conteúdo, (se pertinente ou não) e quanto ao local (se no Brasil essa flexibilidade das leis será adequado ou não).

É possível cogitar se a reforma talvez tenha sido uma resposta imediata e rápida do governo na tentativa de conter a aceleração do desemprego, de dizer à população que estava fazendo algo em meio à crise nos diversos setores.

2.2 As leis que regem a classe dos trabalhadores domésticos

A emenda 72/2013, conhecida anteriormente como PEC das domésticas, tratou de equiparar os trabalhadores domésticos aos demais trabalhadores urbanos e rurais, alterando a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição. Alguns dos novos direitos tiveram aplicação imediata como a jornada de trabalho de quarenta e quatro horas semanais e a remuneração do serviço extraordinário. Os demais direitos, como proteção contra demissão arbitrária e sem justa causa, salário-família, auxílio-creche, seguro contra acidente de trabalho, recolhimento obrigatório do FGTS, seguro-desemprego e adicional noturno necessitariam de regulamentação.

Para regular tais dispositivos, em 2015 foi promulgada a Lei Complementar 150. Em seu artigo 1º, a lei caracteriza o empregado doméstico como 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" (BRASIL, 2015)

Com sua aprovação, foram assegurados aos empregados domésticos novos direitos como FGTS, salário família, seguro desemprego, adicional noturno, entre outros. O empregado doméstico atualmente apenas não tem direito ao abono PIS, no mais, tem todos os direitos de um trabalhador urbano. A Lei reduziu também a alíquota paga pelo empregador relativa ao INSS, que antes era de 12% (doze por

cento), passando para 8%. Um pequeno alívio ao contribuinte que sofre com as altas taxas tributárias. Segundo um estudo da OCDE – Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico, entidade internacional composta por 36 países e que leva em consideração a arrecadação tributária comparada com o PIB (Produto Interno Bruto), o brasileiro trabalha 5 meses do ano somente para custear as cobranças de tributos (OCDE, 2017). O Brasil apresenta a 14ª maior carga tributária do mundo, a frente de países como Reino Unido, Canadá, Estados Unidos e Japão. Estima-se que, em 2015, 41,37% de todo rendimento que os brasileiros ganharam, em média, foi destinado ao pagamento de impostos (DINIZ, 2017)

Mario Avelino, especialista em direito doméstico, avalia que a PEC não precisaria passar por modificações:

O problema é a lei ser cumprida. Se as empresas são pouco fiscalizadas por falta de recursos, imagina empresa doméstica. Quanto ao PIS cobrado pela categoria, acredita que seria mais um imposto aos contratantes que poderia repercutir em mais demissões. Com a PEC, que estabeleceu uma jornada diária de trabalho de oito horas ou 44 horas semanais, quebramos o maior elo da cultura desigual no emprego doméstico. A PEC é um marco para a categoria, que conta hoje com 6,3 milhões de trabalhadores no Brasil. (AVELINO, 2018)

E a mais recente mudança, foi a promulgação da Lei nº 13.467/2017. Intitulada como Reforma Trabalhista, a lei tem, portanto, extrema relevância e representa um avanço para adaptar a CLT aos dias atuais e à modernidade das relações de trabalho no Brasil. Ela alterou mais de 100 (cem) artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, mas para a categoria dos empregados domésticos ela só poderá ser aplicada subsidiariamente em caso de omissão da Lei Complementar nº 150/2015, conforme prescreve o artigo 19 da referida lei.

Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis no 605, de 5 de janeiro de 1949, no 4.090, de 13 de julho de 1962, no 4.749, de 12 de agosto de 1965, e no 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. (BRASIL, 2015)

A intenção com a nova lei é que se abra um horizonte de mais segurança jurídica e cooperação, proporcionando a melhoria do ambiente de negócios, o que contribuirá com o crescimento econômico, beneficiando as empresas, os empregados, enfim, o Brasil.

Como define a Constituição, em seu artigo 6º, o trabalho é um direito fundamental:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 1988)

Assim sendo, o direito ao trabalho é um direito social, bem como um direito fundamental, haja vista que tem como fundamento a valorização do trabalho e da livre iniciativa, o qual deve ser promovido e garantido pelo Estado, compatibilizando com a ordem econômica.

2.3 Algumas mudanças que impactam no contrato de emprego doméstico

A Reforma Trabalhista atualiza e moderniza a CLT, uma Lei criada em 1943, que apesar de algumas adaptações, ainda carecia de uma adequação a realidade das relações de trabalho.

Na sequência serão apresentadas as aplicações mais relevantes trazidas pela Lei 13.456/17 à classe dos domésticos, sendo uma destas é o trabalho intermitente, nova modalidade de contrato de trabalho inserida no ordenamento jurídico. De acordo com o §3º do artigo 443 da CLT:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017)

Esta novidade se estende para os domésticos, pois permite contratar empregados apenas para finais de semana ou feriados, cobrindo as folgas do empregado regular, por exemplo. No entanto, essa regra é válida apenas para novos empregados, não podendo o empregador alterar um contrato vigente contínuo para um contrato intermitente. Importante frisar também que os custos com esse empregado seriam proporcionais ao período trabalhado.

A reforma trouxe, ainda, a possibilidade de a duração diária de trabalho ser acrescida de horas extraordinárias, em número não excedente a duas horas,

mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo. Porém, ocorrendo necessidade imperiosa, pode a duração do trabalho exceder o limite legal ou convencionado, ou seja, a reforma possibilita a realização de horas extraordinárias além do limite legal, caso o empregador, por motivo de força maior, necessite dos serviços do empregado.

A Lei dos Domésticos previa regulamentação das horas extraordinárias, sendo facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Neste caso, será possível que o empregado doméstico trabalhe mais de duas horas extraordinárias diariamente. Quando houver realização de trabalho extraordinário, o pagamento de cada hora terá o acréscimo mínimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, conforme inciso XVI do artigo 7º da Constituição. Essa norma permite uma negociação também a partir do empregado, que pode compensar dias de faltas com horas extra ordinárias. No entanto, a lei institui o regime de compensação de horas, sendo que as 40 (quarenta) primeiras horas extras poderão ser compensadas dentro do próprio mês. O saldo de horas que excederem poderá ser compensado em até um ano, caso o empregado seja demitido, receberá em dinheiro.

No âmbito administrativo, a lei regulou a multa por ausência de registro em carteira em R\$ 800,00 (oitocentos reais) para as microempresas e empresas de pequeno porte e R\$ 3.000,00 (três mil reais) para as demais, por empregado não registrado. Para o empregador doméstico a multa pode variar entre os valores citados. Por isso, o empregador doméstico que não registrar seus empregados corre o risco de, em uma fiscalização ou em uma eventual ação trabalhista, ser condenado no valor desta multa de acordo com o entendimento do juiz, visto que a lei foi omissa na fixação de tal critério para os empregadores domésticos.

O texto da reforma acrescentou a alínea “m” ao elenco de condutas que configuram justa causa, previstas no artigo 482 da CLT, para considerar justa causa de despedida do empregado a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão. Aplica-se ao empregado doméstico, no caso de motorista particular, por exemplo, que exerce a função apenas no âmbito familiar do empregador, que perde a carteira de habilitação.

Outra inovação, que terá impacto para os domésticos, refere-se à rescisão do contrato de trabalho por comum acordo, desde que respeitadas as regras referentes às verbas rescisórias, previstas no artigo 484-A da CLT, inserido pela reforma. Com

a reforma trabalhista os legisladores trouxeram a possibilidade, através da qual o empregado, querendo se desligar da empresa procura o empregador e propõe a demissão de comum acordo. Havendo a concordância, o empregado terá direito a movimentar 80% (oitenta por cento) do seu FGTS, o aviso prévio e a multa do FGTS, ficando reduzidos à metade e as demais verbas ficam devidas na integralidade. Nesse caso, o empregado perde o direito ao Seguro Desemprego, que são no máximo três parcelas de até um salário mínimo federal, pagas pelo Governo.

O § 3º do artigo 790 da CLT sofreu alteração para fixar um critério monetário para a concessão do benefício de justiça gratuita, facultada sua concessão pelo juiz, que poderá conceder o benefício para trabalhadores que ganhem até 40% (quarenta por cento) do teto máximo dos Benefícios da Previdência Social.

Regulou, ainda, a questão da responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais, que será da parte que perder a ação trabalhista. Isso significa que o empregado doméstico, se for sucumbente quanto a um pedido que exija perícia, terá de pagar os custos periciais, ainda que tenha obtido direito à justiça gratuita.

Na área processual, a reforma trouxe a possibilidade de responsabilização pelo dano extrapatrimonial, estabelecendo regras claras sobre os diferentes tipos de danos patrimoniais, físicos e morais. Deixou mais transparente a questão de que empregadores e empregados podem ser processados caso ofendam um ao outro e condenados a ressarcir financeiramente a outra parte. Tal mudança visou melhorar a relação de trabalho entre empregador e empregado, para que se tratem com mais respeito, pois qualquer um pode ser demandado judicialmente.

Instituiu, também, a condenação por litigância de má fé para a parte que ingressar com uma ação na justiça, agindo com má-fé, possibilitando a condenação de multa estabelecida pelo juiz. As testemunhas em processos trabalhistas que alterarem a verdade ou omitirem fatos essenciais também podem ser condenadas a pagar multas, circunstância em que deve reduzir o número de ações indevidas.

E o que parece é que está dando resultado. Após seis meses com a reforma trabalhista em vigor, completados em maio, o número de ações abertas na Justiça do Trabalho registrou queda de 40,8% nos números acumulados em relação ao mesmo período do ano anterior, segundo revelam dados do Tribunal Superior do Trabalho (RINALDI, 2018).

Para o juiz do tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, o TRT9, Marlos Melek, “parece que acabou a aventura judicial das pessoas que levavam à justiça suas apostas de enriquecimento rápido”. Ele também menciona que “agora só entra com processo aquele empregado que tem provas concretas das irregularidades cometidas pela ex-empresa.” (MENDES, 2018)

3 Conclusão

O presente artigo buscou analisar os impactos da reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, para os trabalhadores domésticos.

É inegável a necessidade que as leis sejam alteradas ao decorrer do tempo, para acompanhar a evolução da sociedade e atenderem as novas dinâmicas das relações, inclusive e principalmente trabalhistas. O Brasil necessita de transformações em sua legislação e demonstra essa necessidade constantemente, seja por manifestações da população, seja para adequação à realidade que se transforma com o passar dos dias.

As mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista são muito abrangentes e afetam inúmeros aspectos na vida de empregados e empregadores, além de diversas modificações na seara do processo trabalhista. Foi possível verificar ao longo dos estudos, que algumas mudanças não trarão impacto significativo para os empregados domésticos ou por já terem sido regulamentadas anteriormente pela Lei Complementar 150/2015, ou por não terem aplicação prática nesta relação contratual.

Um outro ponto muito importante dessa reforma, e que já começou a surtir efeito, foi a diminuição dos processos judiciais. Com isso, desafogará um pouco a justiça trabalhista, que poderá atender com maior agilidade os processos que realmente necessitam de sua averiguação.

A partir do que foi disposto, foi possível verificar que a reforma trabalhista para os empregados domésticos não retira nenhum dos direitos já adquiridos e possibilita maior flexibilidade e facilita as negociações entre empregador e empregado, afinal é uma relação muito pessoal. A Lei 13.467/17 não traz dispositivos a serem aplicados de forma pontual e geral aos contratos de trabalho doméstico, apenas de forma subsidiária e que serão mais analisados no caso específico.

Dessa forma, não caracteriza-se como retrocesso a reforma trabalhista, mas sim como uma melhor divisão de direitos e deveres entre empregadores e empregados.

REFERÊNCIAS

AVELINO, Mario. **Os Impactos da Reforma Trabalhista no Emprego Doméstico Atualizada de Acordo com a Lei 13.456**. Doméstica Legal, Rio de Janeiro, 2017.. Disponível em: < <http://promo.domesticalegal.com.br/impactos-no-emprego-domestico>. > Acesso em 28 de agosto de 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm > Acesso em 08 de setembro de 2018.

BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. **Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico e dá outras providências**. Brasília, 2015. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp150.htm > Acesso em: 08 de setembro de 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 jun. 1993. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm > Acesso em: 01 de setembro de 2018.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º 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. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm > Acesso em 01 de setembro de 2018.

BRITO, Débora. **Reforma trabalhista amplia horizontes para quem procura emprego**. Agência do Brasil. 11 de Nov de 2017. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-11/reforma-trabalhista-amplia-horizontes-para-quem-procura-emprego-diz-temer>. Acesso em 13 de set. 2018.

COSTA, Ligia. **PEC da doméstica: após 5 anos, fiscalizar é desafio**. Doméstica Legal. 02 abril de 2018. Disponível em: <http://www.domesticalegal.com.br/pec-da-domestica-apos-5-anos-fiscalizar-e-desafio/> Acesso em 13 de set. 2018

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DINIZ, Janguê. **Brasil e as suas altas taxas tributárias**. Uninabuco. 12 jun de 2017. Disponível em: <http://www.joaquimnabuco.edu.br/noticias/brasil-e-suas-altas-taxas-tributarias> Acesso em 13 de set. 2018

FRANCO FILHO, Alberto de Magalhães. **Breve análise da Ordem Econômica Constitucional brasileira**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 70, nov 2009. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6649. Acesso em: 03 nov 2018

MENDES, Jaqueline. **Reforma trabalhista melhora ambiente de negócios**. Correio Braziliense. 22 de mar de 2018. Disponível em: < https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2018/03/22/internas_economia.667809/reforma-trabalhista-melhora-ambiente-de-negocios-diz-jurista.shtml. Acesso em: 08 set. 2018

RIBEIRO, Marcelo G. **Juristas encaram reforma trabalhista como avanço**. Jornal do Comércio. 04 Maio de 2017. Disponível em: < https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2017/05/economia/560628-juristas-encaram-reforma-trabalhista-como-avanco.html>. Acesso em: 08 out 2018

RINALDI, Caio; SILVA, Cleide. **Com seis meses de reforma, número de ações trabalhistas cai 40%**. O Estado de São Paulo. 22 junho 2018. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,apos-seis-meses-de-reforma-numero-de-acoes-trabalhistas-cai-40,70002360827>. Acesso em: 07 nov 2018.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 19. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2001.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **História: A criação da CLT**. Mato Grosso do Sul. 2013 Disponível em: <http://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>. Acesso em 01 set 2018

VIEIRA, Sérgio. **Juristas afirmam em audiência na CCJ que reforma trabalhista é inconstitucional**. Senado Notícias. 27 junho de 2017. Disponível em: < <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/06/27/juristas-afirmam-em-audiencia-na-ccj-que-reforma-trabalhista-e-inconstitucional> > Acesso em 01 nov 2018.