

OS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE TRABALHO DOMÉSTICO: O INCENTIVO AO SUBEMPREGO E INFORMALIDADE PELO CONTRATO INTERMITENTE

Ana Luisa Alves Veras*
Vanessa Érica da Silva Santos**
Fernanda Beatryz Rolim Tavares***

RESUMO

O presente artigo busca apresentar os possíveis efeitos da Lei 13.467/17 como incentivos à informalidade e a desvalorização do trabalho no que concerne ao emprego doméstico, demonstrando como a flexibilização de direitos e as novas figuras contratuais representam maior precariedade ao serviço doméstico em especial mediante suas particularidades sociais e legais. No cenário brasileiro, a desvalorização e a recusa do empregador em cumprir com os encargos trabalhistas são as causas por trás da grande informalidade, que se agravou perante a crise econômica. Utiliza-se, assim, do método dedutivo e da técnica de pesquisa bibliográfica e documental para observar a inadequação da reforma na busca por modernização do mercado de trabalho, à medida que fracionou as horas de trabalho e estimulou a baixa remuneração e estabilidade de emprego, enquanto as longas jornadas de trabalho ainda são demandadas pelo empregador na realidade brasileira, o que resultará em aumento do meio informal para o serviço doméstico.

PALAVRAS-CHAVE: Emprego doméstico; Informalidade; Trabalho intermitente.

* Graduada em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG).

** Graduada em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), Especialista em Direito do Trabalho pela UNOPAR, Pós-graduada (especialização) em Direito Penal e Processo Penal pela UFCG, Pós-graduada (especialização) em Gestão Pública pelo IFPB e Mestranda em Sistemas Agroindustriais – CCTA/UFCG, Professora Substituta da UFCG.

*** Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), Especialista em Gestão Ambiental pela UFCG, Pós-graduada (especialização) em Gestão Pública pelo IFPB, Pós-graduada (especialização) em Contabilidade para Gestão Pública e Empresarial. Mestre em Sistemas Agroindustriais – CCTA/UFCG.

THE EFFECTS OF LABOR REFORM ON DOMESTIC WORK:
THE ENCOURAGEMENT OF SUBEMPREGATION AND INFORMALITY
BY INTERMITTENT CONTRACT

ABSTRACT

The present article seeks to present the possible effects of Law 13467/17 as incentives to informality and the devaluation of work in relation to domestic employment, demonstrating how the flexibilization of rights and the new contractual figures represent a greater precariousness to domestic service, especially through its social and legal characteristics. In the Brazilian scenario, the devaluation and the employer's refusal to comply with labor charges are the causes behind the great informality, which worsened in the face of the economic crisis. We use the deductive method and the bibliographical and documentary research technique to observe the inadequacy of the reform in the search for modernization of the labor market, as it has broken down the working hours and stimulated the low remuneration and stability of employment, while long working hours are still demanded by the employer in the Brazilian reality, which will result in an increase in the informal environment for domestic service.

KEYWORDS: Domestic employment; Informality; Intermittent work.

1. INTRODUÇÃO

A proteção legal ao trabalho digno teve seu desenvolvimento com a quebra de barreiras que empunhavam trabalhadores como simples objeto parte de processo de produção – ou seja, a quebra de uma abordagem simplesmente econômica – atingindo posteriormente uma visão protecionista das condições humanas do trabalho, incorporando à legislação os direitos relacionados à remuneração equivalente, ao ambiente de trabalho humanizado, acesso judicial e proteção à jornada diária abusiva. Apesar de avanço evidente, os diversos fatores sociais dificultam a efetividade e alcance de tais direitos até o presente, destacando-se o Brasil como país em que o trabalho permanece elevado índice de informalidade, de forma que muitos trabalhadores se encontram em condições à margem da proteção legal. Em especialidade, a classe dos trabalhadores domésticos apresenta grande porcentagem de trabalhadores sem vínculo legal, apesar da evolução legal atingida pela lei

complementar nº 150/2015, que alargou os direitos trabalhistas para essa relação de acordo com suas singularidades.

Tal realidade foi bastante levantada como reflexo de que a lei trabalhista – para as domésticas e demais modos de trabalho – até então era inflexível e trazia dificuldades econômicas para o empregador em manter subordinados nas condições exigidas, havendo necessidade assim de uma mudança para a modernização das leis, diante da crise financeira. Entre efeitos argumentados havia o interesse do estado na geração de empregos formalizados, já que a informalidade não proporciona retornos fiscais ou contribuição previdenciária e representa retrocesso da profissionalização do mercado.

Em meio à tal justificativa discute-se se o desenvolvimento argumentado pela reforma leva a uma formalização dos trabalhadores, ou se os moldes da nova legislação apenas prevaricaram as condições trabalho de forma que sua adequação somente contribui para figurar o trabalho doméstico como desvalorizado.

A primeira parte do artigo discorre sobre as singularidades e origens do trabalho doméstico, já que são estes elementos de caracterização presentes na legislação – identificando-o como aquele realizado no ambiente familiar e sem objetivo de lucro – associadas aos ideais herdados da escravidão, que trazem certas interpretações e hábitos que são obstáculos para a eficácia da formalização, como, por exemplo, a pessoalidade na relação patrão-empregado. Em seguida, apresenta como a possibilidade de ampla aplicação do trabalho intermitente, que pode representar desestímulo à formalização dos empregados domésticos, ou ainda a não adaptação da sociedade brasileira a jornadas de trabalho fracionadas para essa atividade em particular.

2. METODOLOGIA

O estudo trata-se de uma pesquisa bibliográfica, onde realizou-se um levantamento de conteúdo pra uma melhor abordagem, através de livros e pesquisas realizadas, dentre outras fontes. Também caracteriza-se como pesquisa documental, onde levantou-se o conteúdo utilizando-se de fontes documentais que auxiliam a explorar melhor essa realidade no cenário nacional.

Para Gil (2008) a pesquisa documental diferencia-se da documental apenas pela fonte utilizada, as quais podem ser: documentos oficiais, reportagens de jornal, relatórios de pesquisa, relatórios de empresas, tabelas estatísticas, etc.

Caracteriza-se como uma pesquisa exploratória. Gil (2008) diz que as pesquisas exploratórias objetivam trazer uma visão geral que permita uma forma de aproximação do fato em estudo.

Utiliza-se ainda o método dedutivo, um método lógico, a fim de trazer novos conhecimentos e hipóteses a partir do conteúdo exposto no decorrer da pesquisa.

3. AS RAÍZES DA DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO ÀS TRANSFORMAÇÕES LEGALISTAS

A legislação trabalhista estabelece requisitos mínimos de garantia à dignidade humana, em combate às condições exploratórias existentes nos períodos escravocratas como também nos meios industriais no século XIX, em que a mão de obra era simplesmente vista como mero objeto da produção perante a procura de lucro. Tal visão puramente econômica deu lugar a uma proteção ao trabalhador e à garantia de remuneração, ambiente adequado e jornadas de trabalho viáveis quando as consequências sociais da exploração – como o baixo retorno produtivo – não mais foram ignoradas. A partir daí, o direito do trabalho evoluiu em diferentes escalas pelos países, sendo a formalização do trabalho considerada um dos principais requisitos da evolução, permitindo o alcance da proteção legal.

Todavia, na realidade brasileira, a formalização enfrenta até a atualidade dificuldades de concretização para determinados grupos, destacando-se o serviço doméstico como a relação de trabalho em que o alcance da proteção da lei é o mais distante, apresentando em certos períodos o maior número de empregados sem carteira assinada (LEONE, 2010). As causas da árdua efetividade foram apresentadas diversamente pela literatura e estão majoritariamente associadas ao ideal de desvalorização e as particularidades que os enquadrados no serviço doméstico possuem em comparação às demais relações trabalhistas.

Primeiramente, observa-se o distanciamento da lei na proteção às empregadas domésticas historicamente, ao não incluí-las pela

promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943. Somente em 1972, a legislação infraconstitucional proporcionou direitos básicos e a definição clássica da atividade:

Art. 1º – Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei (BRASIL, 1972).

Após, a Constituição Federal ampliou a construção dos direitos em 1988, incluindo em seu art. 7º requisitos de dignidade que a lei 5.859/72 deixou em lacuna, mencionando a irredutibilidade salarial, o décimo terceiro, devidas licenças e aviso prévio, destacando em parágrafo único ser necessário observar as particularidades da atividade doméstica. Por fim, promulga-se a lei complementar nº 105/2015, apelidada de “lei das domésticas”, que explicitou o enquadramento e regularização dos trabalhadores pertencentes a tal vínculo “(...) sendo os principais direitos, registro de jornada, horas extras, compensação de horas, intervalos, trabalho noturno, multa de rescisão e FGTS (NASCIMENTO, 2017, p. 49)”.

A importância dessa análise da descrição legal é devida para observar quais peculiaridades estão presentes no trabalho doméstico que possam dificultar sua formalização: Como descrito na própria lei 5.859/72 e mantido pela LC nº 150/2015, deve ser atividade prestada à pessoa ou família em âmbito residencial, e pela herança de suas origens, é assim tendenciada à maior pessoalidade entre empregador e empregado, o que dificulta fiscalização; como também não gera lucro ou produção ao empregador, sendo o proveito da atividade o consumo do meio familiar. Tais características posicionaram o trabalhador doméstico com estigma de desvalorização e desqualificação, estabelecendo uma cultura de preferência da informalidade, em que o empregador opta por contratar de forma que não tenha de arcar com todos os encargos trabalhistas:

A ausência de intuito de lucro na atividade é colocada como empecilho à plena extensão de direitos trabalhistas aos empregados domésticos. Argumenta-se que o fato de não se utilizar do trabalho do empregado doméstico para produção de mais-valia constitui óbice para a integral fruição dos direitos mínimos garantidos aos demais trabalhadores (ADORNO JÚNIOR; SOARES, 2018, p. 18).

Esse mesmo ideal de não profissionalismo e valorização é presente também devido às origens do trabalho doméstico no Brasil. Eram as mulheres e crianças escravizadas que geralmente realizavam os serviços domésticos, de forma que muitos permaneceram na mesma órbita de serviços após a abolição, normalmente nos mesmos lares e para as mesmas famílias que retinham sua liberdade anteriormente, por não haver outra oferta de trabalho acessível (ADORNO JÚNIOR; SOARES, 2018).

As consequências da associação do trabalho doméstico à escravidão ainda são presentes, considerando que ainda hoje o serviço doméstico remunerado é realizado por mulheres, de classe social com menor disposição econômica e baixa escolaridade, e que assim, não obtendo outras oportunidades de emprego, aceitam trabalho informal, sem a Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada, como domésticas em necessidade. A informalidade impede o controle de sua jornada de trabalho, como também outros meios de precariedade, à medida que a remuneração é menor se comparada a aqueles que têm carteira assinada, chegando à abaixo do mínimo legal no caso de mulheres negras (LEONE, 2010).

Na busca por influenciar o combate à precariedade e o devido cumprimento dos direitos trabalhistas a legislação evoluiu em sanções ao empregador que descumprisse os requisitos da LC nº 150/2015. A multa estabelecida a quem mantivesse empregados sem carteira assinada foi estabelecida em 2014 e alterada para maior valor com a reforma trabalhista, o que, frente à desvalorização do trabalho doméstico, é importante fator influenciador para inibir a informalidade. Todavia, a referida reforma recebe diversas críticas que contradizem com o ideal de proteção e formalização trabalhista, à medida que flexibilizou direitos trabalhistas no intuito de adequar-se às dificuldades econômicas e permitir ao empregador menores custos e ônus com a força de trabalho.

4. A REFORMA TRABALHISTA E O RETROCESSO NA FORMALIZAÇÃO DO EMPREGO DOMÉSTICO PELO TRABALHO INTERMITENTE

Destaca-se aqui que os efeitos da lei 13.467/17 recaem sobre a relação empregatícia dos domésticos subsidiariamente, considerando

que esta possui sua legislação específica. Pelo princípio da especialidade, os empregados domésticos somente recebem as determinações regulamentadas pela CLT se não houver material regido na lei complementar LC nº 150/2015.

Elaborada em tempo acelerado, a reforma trabalhista foi alvo de opiniões divergentes sobre seus efeitos, acusando o texto reformado de desproteção à parte hipossuficiente, enquanto a opinião favorável a justifica como adaptação às necessidades do mercado, que exige modernização na contratação de mão-de-obra, e que com a reforma, buscava-se o combate ao desemprego. Assim, a flexibilização dos direitos trabalhistas (KREIN; et al., 2018) é apontada como característica principal na nova legislação responsável por permitir maior discricionariedade ao empregador para acordos individuais ao trabalhador, de forma que privilegie a lucratividade.

Entre as medidas aplicadas e incluídas na lei 13.467/2017, a reforma trabalhista interpôs o contrato de trabalho intermitente como um dos meios de vínculo empregatício que facilitariam a recuperação econômica, disposto assim no texto:

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

[...]§ 3º – Considera-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)

Trata-se, portanto, de nova figura contratual em que há uma descontinuidade do serviço, pois o trabalhador fica a disposição do chamado do empregador e recebe a remuneração pelo período em que a realiza a atividade. Em razão da escassez na redação, inúmeras dúvidas foram trazidas pela nova modalidade de contratual, sendo necessária a elaboração da medida provisória nº 808/2017, em que se estabelece a obrigação de contrato por escrito e inscrição na Carteira

de Trabalho e Previdência Social, além de estabilizar o valor da remuneração, que deve ser a partir do salário mínimo por hora trabalhada.

Observa-se pelo texto legislativo, que se trata de vínculo empregatício em que o empregado é convocado eventualmente e receberá conforme a necessidade e hora trabalhada, semelhante ao chamado “bico”, embora formalizado. Com a admissão desses contratos, o resultado é uma formalização que se rende para empregos precários, tendenciados a remuneração instável e jornadas de trabalho desapropriadas.

Nessa análise, a inovação do trabalho intermitente tinha intenção diminuir a informalidade, mas em retrocesso, transferiu o risco para o trabalhador, que não saberá quanto receberá mensalmente (NACIF; SOUZA, 2018). Ainda assim, apesar das expectativas e intenções do legislador na promulgação de tais mudanças como o trabalho intermitente, demonstrou-se que apesar da flexibilização, conforme dados do IBGE, os empregos gerados nos últimos meses são informais, sem registro de carteira assinada.¹ Discute-se, portanto, se há cenário para aumento da formalização, que por sua vez, contraditoriamente incidirá em precariedade por meio desta modalidade de contrato, ou se o trabalho intermitente é inviável, e seguirão o surgimento de empregos na informalidade, perante as mesmas condições inapropriadas.

No que concerne ao trabalho doméstico, há argumentação sobre o efeito do contrato intermitente, já que a legislação na LC 150/2015 só considera formalmente a relação trabalhista se a atividade for contínua, e pelo menos de até duas vezes por semana. Por esta razão, as diaristas, que raramente realizam os serviços nesta frequência, não são protegidas pela lei das domésticas. Assim, a aplicabilidade do contrato para prestação de serviços de forma intermitente é inválida, pois descaracteriza as particularidades da lei das domésticas, como a exigência de “continuidade”. Mas quanto àqueles que realizam atividades domésticas remuneradas abaixo de tal frequência, e que por isso, não são protegidos pela legislação das domésticas, poderiam enquadrar-se no contrato de prestação de

¹ IBGE, 2018. **Desemprego cai para 11,6%, mas informalidade atinge nível recorde.**

serviços (NACIF; SOUZA, 2018), exemplificando-se o caso de lavadeiras, faxineiras e cuidadoras de idosos.

Em países desenvolvidos, a contratação de mão de obra por hora trabalhada, ou seja, um regime semelhante a do trabalho intermitente, é cada vez maior em razão dos elevados custos para manter empregados domésticos, observando que a qualificação profissional desses países faz com que tais serviços resemelhem a imigrantes ou demais grupos vulneráveis (ADORNO JÚNIOR; SOARES apud AZEVEDO, 2018).

Embora haja a defesa de que o empregador industrial ou comercial terá pouco interesse em jornadas fracionadas na figura do trabalho intermitente (KLEIN, et al.; 2018), argumenta-se se o efeito será o mesmo para o trabalho doméstico no Brasil, considerando este como objetivo de consumo das famílias. Em um cenário em que o trabalho doméstico se assemelhe ao do exterior, pode haver interesse dos empregadores na diminuição de custos e contratar empregados domésticos sob o modo de trabalho intermitente para realizar serviços com jornada de trabalho de menor duração, caso o meio familiar não considere necessário à presença do trabalhador mais que duas vezes por semana. Neste cenário de busca de lucro, o empregado doméstico formal pode perder espaço diante da política de desvalorização do salário, preferindo o empregador: Pelo trabalhador formal inconstante no contrato de trabalho intermitente, no regime das chamadas diaristas; ou pela doméstica que comparece mais de duas vezes por semana, mas no meio informal, pelas razões já apresentadas de não arcar com os devidos encargos trabalhistas.

Em hipótese de que se observe o primeiro cenário, e haja significativa preferência dos empregadores pelos diaristas no contrato de trabalho intermitente, a noção e incentivo de salário por hora trabalhada nos cerne da nova reforma trabalhista são especialmente prejudiciais, pois:

Essencial para que não se desnature o trabalho doméstico para o típico é que não haja finalidade de lucro com a atividade, o que deve ser verificado sob a ótica do tomador de serviços. O trabalho deve ser voltado ao mero consumo do tomador de serviços e não à produção para a posterior colocação de produtos no mercado (ADORNO JÚNIOR; SOARES, 2018, p. 6).

Na confirmação deste cenário, não somente há efeitos de vulnerabilidade maior, como os esperados efeitos econômicos podem se demonstrar também frustrados, considerando que a melhora econômica para facilitação de contratações para o empregador não depende unicamente da diminuição dos encargos e deveres trabalhistas devidos. Dessa maneira, se reforma influenciasse maior contratação de empregos formais por meio do trabalho intermitente, a modalidade se demonstra insegura, e os efeitos de proveito econômico no nível nacional sequer são atingidos com a precariedade do mesmo:

A despeito de que esta modalidade irá diminuir os índices de desemprego no País, é importante frisar que a renda do trabalhador também diminuirá. Outro aspecto relevante que talvez não tenha sido debatido na veloz normatização dessa reforma é a maneira como o trabalhador intermitente terá seus benefícios, principalmente previdenciário, uma vez que talvez vá contribuir menos para a Seguridade. Uma das possibilidades que é aventada é a obrigação de o trabalhador ter que completar o valor mínimo exigido pela Previdência para que possa se aposentar (LIMA, et al.; 2017 p. 75).

Ainda, sobre a premissa de que há interesse do empregador para aplicar o trabalho “zera hora” ou intermitente ao caso das diaristas e demais não protegidos pela LC 150/2015 em razão da evolução deste contrato em demais países, destaca-se que em tais países desenvolvidos “Os membros dessas famílias necessariamente reorganizam suas rotinas, dividindo as tarefas de limpeza da casa, de produção de refeições e de cuidados com crianças e vulneráveis (ADORNO JÚNIOR, SOARES, 2018, p. 14)”. No Brasil, entretanto, a divisão sexual dos serviços no ambiente familiar ainda é em sua maioria imposta por divisão de gênero, de forma que a presença frequente de domésticas com longas jornadas de trabalho em lares facilita a presença da mulher no mercado de trabalho. Portanto, o cenário a curto e médio prazo, pelo menos, é de pouco interesse em formalizar o serviço doméstico para horas de trabalho fracionadas e em menos de duas vezes por semana, de forma que se em grande maioria ainda buscará no regime de empregadas domésticas, permanecerá sob a contratação informal para evitar o que é considerado alto custo nos direitos trabalhistas.

Obstante essa observação, no que concerne a combater os níveis de informalidade desta relação de emprego, portanto, a reforma demonstrou-se desatenta, em exceção do que foi disposto em seu art. 47 e 47-A, com aumento da aplicação de sanção para aquele que não mantivesse registros das atividades:

Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

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

Art. 47 – A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado. (BRASIL, 2017).

Observa-se pela redação uma ampliação da aplicação de multa, pois o texto do caput não mais se referiu “a empresa” que mantivesse empregado não registrado, optando pelo subjetivo de empregador, o que abrange às relações de trabalho mais complexas, além de ampliar a quantidade de multa.

Todavia, o estabelecimento da multa sancionatória é insuficiente para o incentivo do cumprimento dos direitos trabalhistas, observando que a maior problemática para sua instalação provém da eficiência da fiscalização trabalhista – pois é rara a figura do empregado a arriscar a perda de trabalho para apresentar denúncia – o que para o trabalho doméstico é ainda maior desafiador em razão da necessidade de permissão para adentrar o domicílio.

Destarte, os dispositivos elencados na reforma dependem de uma modificação de maior lentidão no que concerne a efetividade dos direitos trabalhistas, se a sociedade não procurará o intermitente para a empregada doméstica atualmente em grande escala e se ainda há relutância em conceber a gama de direitos à que se classifica no regime da LC nº 150/2015.

5. CONCLUSÃO

Formada e promulgada em tempo célere, a reforma modificou mais de cem dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, trazendo a discussão de seus prováveis efeitos, entre eles a influência na geração de empregos formais e as consequências sobre estes mediante a flexibilização de alguns direitos que levantariam a insegurança de remuneração e jornada de trabalho adequada.

As perspectivas da precarização se aplicam sobre o trabalho doméstico nos efeitos que a CLT subsidiariamente regulariza a este. Assim, espera-se que o contrato de trabalho intermitente, em que o empregado realiza o serviço quando chamado e recebe proporcionalmente a tal, represente uma das mudanças inovadas na reforma que amplie informalidade. É no trabalho doméstico, como demonstrado na pesquisa, que a proximidade da relação trabalhista dificulta cumprimentos dos direitos trabalhistas e com a gama de direitos conquistados na LC nº 150/2015, o empregador considerou dificultado manter o empregado doméstico sobre devido registro.

Nesta análise, observa-se que em razão da legislação exigir o trabalho doméstico como atividade contínua prestada a partir de duas vezes semanais, o contrato intermitente não pode a ele ser aplicado. A modalidade traria formalização ao empregador que buscasse serviços domésticos em até duas vezes por semana, como as diaristas. Dessa forma, os efeitos da reforma demonstram-se negativos no combate à precariedade do trabalho doméstico, pois a contratação significativa nesta modalidade para o trabalho doméstico representa a contratação de diaristas que receberão remuneração variável para os ambientes residenciais que se adaptarem.

Todavia, o trabalho doméstico permite a presença feminina no mercado de trabalho, considerando que a sociedade brasileira ainda não se adequou a divisão de tarefas no ambiente doméstico, assim, também é visível a permanência de altos índices de domésticas com jornadas de trabalho contínuas, sob informalidade, em que os empregadores não arcarão com todas as demandas legais.

REFERÊNCIAS

ADORNO JÚNIOR, Hécio Luiz; SOARES, Marcele Carine dos Praseres. **Os novos parâmetros legais para o trabalho doméstico brasileiro.** Revista Universitas. Nº 23, p. 13-27, dez. de 2018. Disponível em: <<http://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/336/220>>. Acesso em: 28 jan. 2019.

BRASIL. Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972. **Dispõe sobre a profissão do empregado doméstico e dá outras providências.** Brasília, DF, dez. 1972. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5859.htm>. Acesso em: 29 jan. 2019.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências.** Brasília, DF, jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm> Acesso em: 28 jan. 2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social/** Antonio Carlos Gil. – 6. Ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE, **Desemprego cai para 11,6%, mas informalidade atinge nível recorde.** Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23465-desemprego-cai-para-11-6-mas-informalidade-atinge-nivel-recorde>>. Acesso em: 29 jan. 2019.

KLEIN, José Dari et al. **Flexibilização das relações de trabalho: Insegurança para os trabalhadores.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 52, p. 41-66, jan/jun. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141969/2018_krein_jose_dari_flexibilizacao_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 29 jan. 2019.

LEONE, Eugenia Troncoso. **Empregadas domésticas sem registro de carteira.** In: LEONE, Eugenia Troncoso. **O perfil de trabalhadores e trabalhadoras no mercado informal.** Escritório da Organização Internacional do Trabalho no Brasil, Brasília, DF, v. 1, n.3, p. 20-21, 2010. Disponível em: <<http://200.18.252.57/services/e-books/Perfil%20dos%20trabalhadores.pdf>>. Acesso em: 29 jan. 2019.

LIMA, Rafael Santiago et al. **O trabalho intermitente e suas deficiências.** In: DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: Reflexões de Estudantes da Graduação do Curso de Direito da UNB.** Brasília, DF: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2018, 72-82 f.

Disponível em:
<http://www.fd.unb.br/images/Graduacao/Livro_Digital/A_reforma_trabalhista_no_Brasil_Reflexoes_de_estudantes_da_graduacao_do_curso_de_Direito_da_Universidade_de_Brasilia-min.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2019.

NASCIMENTO, Marcela Fernanda. **Ampliação dos Direitos Trabalhistas Domésticos**. 2017. 58 f. Trabalho da Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – Centro Universitário Toledo, Araçatuba, São Paulo, 2017. Disponível em:
<https://servicos.toledo.br/repositorio/bitstream/7574/104/1/AMPLIA%20DOS%20DIREITOS%20TRABALHISTAS%20DOS%20EMPREGADOS%20DOM%20ESTICOS%20-%20MARCELA%20FERNANDA%20NASCIMENTO.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2019.

NACIF, Cynthia Miranda Lacerda; SOUZA, Miriam Parreiras de. **Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico**. Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 64, n. 97, p. 251-258, jan./jun. 2018. Disponível em:
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/145513/2018_nacif_cynthia_reflexoes_aplicacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 29 jan. 2019.