

**PERFIL DO TRABALHADOR DOMÉSTICO BRASILEIRO NA ATUALIDADE-
Um percurso analítico empós à vigência da Lei Complementar n.º
150/2015**

Jair Douglas da Silva Freitas¹
Diógenes José Gusmão Coutinho²

RESUMO: O presente artigo tem por finalidade fazer uma análise das relações de trabalho com enfoque na Emenda Constitucional n.º 150/2015 que trata dos direitos trabalhistas concernentes ao empregado doméstico. O artigo fez uma breve incursão histórica sobre os contornos que cercam a díade trabalhador-empregador no Brasil e a gênese desta relação. A Lei Complementar n.º 150/2015 atenta-se a lacuna na legislação trabalhista que apartavam os empregados domésticos dos direitos extensivos às demais categorias profissionais. A Lei em tela responde às idiosincrasias próprias da classe, inaugurando, também, simbolicamente um novo olhar sobre os trabalhadores domésticos. O trabalho expôs o perfil deste trabalhador doméstico no universo nacional com base nos dados estatísticos sobre a categoria em discussão, permitindo uma averiguação acerca o impacto da referida Lei no contingente de profissionais domésticos após a implementação da aludida Lei. Esse panorama possibilitou compreender os avanços e limites alçados pela legislação alcunhada popularmente como “PEC das domésticas”. A metodologia adotada para tal pesquisa foi baseada na investigação qualitativa com enfoque descritivo, o uso da pesquisa bibliográfica e documental lastreou toda a investigação em tese e os efeitos da aludida Lei no lapso temporal compreendido entre 2015- 2018.

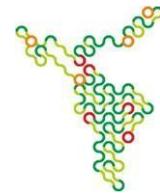
Palavras-Chave: Direitos. Formalização. Trabalhistas dos domésticos. Empregado doméstico. Lei dos domésticos. PEC n.º 150.

***THE BRAZILIAN DOMESTIC EMPLOYEE PROFILE NOWADAYS - An
analytical pursuit after the validity Law 150/2015 LC.***

ABSTRACT: This article aim is to make an analysis of the working relationships

¹ Bacharel em Direito pelo Instituto Pernambucano de Ensino Superior- IPESU, especialista em Pesquisa avançada jurídica pela Faculdade ALPHA e mestrando em Ciências Jurídicas pela **Atenas College University- EUA**. E-mail: douglasfreitasareajuridica@gmail.com.

² Graduado em Biologia Pela Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), Doutor em Biologia pela Universidade Federal de Pernambuco, Professor e Coordenador do Curso de Mestrado em Direito Pela **Faculdade ALPHA** - Atenas College University - Estados Unidos. E-mail.: alphadiogenes@gmail.com.



focusing on the constitutional amendment 150/2015 that deals with the labor rights concerning to domestic employees. This article made a brief historical incursion on the contours surrounding the dyad worker-employer in Brazil and the genesis of this relationship. The number 150/2015 LC pays attention to the gap on the labor legislation that sets apart domestic employees from the extensive rights of other occupational categories. The law on the screen answers the idiosyncrasies from its own class, symbolically, also, opening a new look at domestic employees. This work exposed the profile of this domestic employee in the national universe based on statistics from the category under discussion allowing an investigation about the impact of the referred law on the contingent of domestic professionals after the implementation the number 150/2015 LC. This panorama has enabled to understand the progress and limits raised by the law popularly nicknamed as "Domestic PEC". The methodology adopted in this research was based on qualitative research with descriptive approach, the use of bibliographical and documentary research backed up this entire thesis and the effects of number 150/2015 LC at the time lapse between 2015-2018.

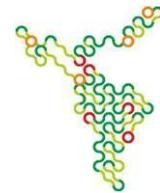
Key Words: Domestic Working Rights. Domestic employee. Domestcs' Law. Number 150 PEC.

1 INTRODUÇÃO

A gênese do trabalho doméstico está intimamente atrelada à divisão ocupacional por gênero que culminou da inserção prioritariamente feminina neste tipo de ofício. Posteriormente, as relações de servidão pautada pela égide do colonialismo e processo escravocrata brasileiro facultaram a invisibilidade social e jurídica do trabalho doméstico no país.

Respondendo a essa fissura legal que demandava um instrumento jurídico que arbitrasse sobre a díade, empregador e empregado nas relações de trabalho no âmbito familiar e particular. Logo, a Lei Complementar n.º 150/2015 alcunhada PEC das Empregadas Domésticas³ insere estes trabalhadores sob a batuta legal como detentores de direitos que antes eram parcialmente atendidas nas suas demandas de proteção trabalhistas, dadas as incongruências próprias do labor doméstico.

³ Essa Lei Complementar é derivativa da Emenda Constitucional de n.º 72/2013. A PEC das Domésticas. Os dois instrumentos legislativos validaram a Convenção n.º 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que tratou do necessário amparo legal e de cunho social que os trabalhadores domésticos deveriam ter acesso, de modo a garantir a equidade profissional.



De posse deste cenário, a investigação aqui delineada tem como objetivo basilar fazer uma análise das relações de trabalho com enfoque na Emenda Constitucional n.º 150/2015 que trata dos direitos trabalhistas concernentes ao empregado doméstico⁴.

A principal questão é trazer à tona a profissão condigna do doméstico tratando-a a partir da Lei Complementar em voga, não mais como mera atividade domiciliar sejam eles jardineiros, motoristas, babás, cozinheiras, ou qualquer função que não gere lucro ao empregador, mas que exista uma relação de subordinação e vínculo empregatício, onde há uma prestação de serviço, um contrato de trabalho, registro em CTPS, remuneração condizente a categoria e demais direitos expressos por lei.

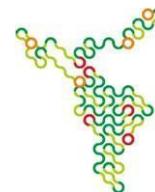
A partir de então, num conceito evolutivo das relações de trabalho, há também uma retórica social, política, cultural e histórica que envolve a aprovação da referida PEC.

A premissa histórica é *locus* inaugural para ensejar as discussões na atualidade, já que, o mercado de trabalho, assim como, as evoluções históricas foram responsáveis em delinear os contornos que cercam as relações de trabalho domésticas, onde as atividades eram consideradas indiferentes, mas que passaram a ter o viés legal da interpretação e da normatividade formal.

A apresentação do panorama histórico desde as escravas domésticas até a contemporaneidade é acompanhada pelas legislações brasileiras que se omitiam diante do exercício profissional doméstico e/ou ofereciam direitos espaçados a estes trabalhadores, contribuindo para o desequilíbrio salarial entre os gêneros.

De posse da tese que o empregado doméstico ao ser considerado um ente familiar, o que juridicamente não, possuía qualquer concordância com as previsões trabalhistas independentemente das considerações pessoais,

⁴Aqui entendido com base na Lei Complementar n.º 150 de 1.º de junho de 2015 no Art. 1.º. Ao empregado doméstico, assim considerado 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 dois dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

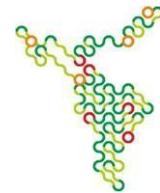


destituía-os do *status* de sujeitos de direitos, e as lesivas relações de “afeto” e compadrio não deveriam substituir o trato destes anversos trabalhistas, ou seja, cumprir as obrigações em nada se unifica as relações emocionais. Essa configuração da atividade doméstica no Brasil suscitou o intenso debate na época da publicação da Lei e hoje reúne críticos em torno da necessária formalização deste vínculo.

O artigo traçou um panorama dos empregados domésticos na atualidade e verificou o impacto da LC 150/2015 na vida profissional destes trabalhadores, após os anos de vigência da Lei em tela. As respostas estão atreladas às condições de trabalho dos empregados doméstico diante deste cenário de aprofundamento da crise econômica brasileira que se estalou em 2016. Os altos índices de desemprego atingem os profissionais domésticos em duas frentes distintas: diminuição da contratação, por conseguinte, a tentativa de migração dos desempregados para o universo da ocupação doméstica como tentativa de compor a renda familiar sem a exigência de qualificações demandadas por outras funções.

O artigo em tela se lança como ferramenta, também, de alcance social quando apresenta os principais pontos da PEC das Domésticas para todos, especialmente para o empregador que deve atentar-se para não lesar, negar e/ou negligenciar os direitos dos seus contratados. Muito embora, ninguém possa se escusar de cumprimento de lei por alegar desconhecimento, pois é obrigação de todos e principalmente daqueles que contratam, a orientar e se adequar as normas jurídicas que regem seu contrato bilateral, numa relação de trabalho subordinada e de prestação de serviço.

Há uma carência de produtos científicos sobre a temática em voga. Os direcionamentos investigativos acessados para essa pesquisa não apontam para os caminhos que tratavam dos resultados vislumbrados no orbe laboral após a implementação da Lei Complementar 150/2015 a partir do uso dos indicadores de trabalho e renda usados pelo IBGE nas pesquisas contínuas sobre a categoria emprego. Essa senda também é o mote motivacional para tal pesquisa.



Para adentrar essa seara, a metodologia adotada para tal pesquisa foi baseada na investigação qualitativa com enfoque descritivo. O uso da pesquisa bibliográfica e documental lastreou toda a investigação em tese.

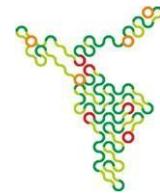
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

O Trabalho doméstico no Brasil teve sua constituição no período de escravidão e era exercido por crianças, pessoas negras que trabalhavam em jornadas extensas, recebendo em troca apenas um local insalubre para poucas horas de descanso noturno, pois raramente havia folga e tudo o que comiam eram restos de alimentos oriundos da casa grande ou descartados no abate de animais.

Essa modalidade de ocupação sempre foi considerada desonrosa por isso, não era exercido por indivíduos das classes abastadas. Era um período em que não havia nenhuma menção à dignidade da pessoa humana e não existiam direitos e garantias constitucionais, o que permitia o trabalho forçado, ilimitado e sem quaisquer perspectivas de melhores condições de vida para quem os exercia.

As principais atividades domésticas desenvolvidas pelos recém-libertos eram os serviços de cozinheira, babás, amas de leite, lavadeiras e mucamas. (GRAHAM, 1992). As modalidades de prestação de serviço obedeciam a uma regularidade definida de acordo com os interesses entre as partes, mas dentro de um aspecto de informalidade e nos moldes de favores e relações de aspectos familiares desvantajosos, tais como: apadrinhamento e compadrio. Em que os filhos jovens dos libertos eram acomodados nas casas dos seus antigos patrões com promessas de investimentos educacionais, no entanto, esses novos aparentados eram utilizados para o trabalho doméstico sem nenhum ganho efetivo pelo seu trabalho.

Já no período inicial do século XX, a população composta de libertos era predominantemente constituída por trabalhadores domésticos que, por força da política brasileira de incentivo à imigração e carência de políticas de formação profissional apartavam dos ex- escravos do mercado de trabalho em



modalidades laborais distintas da atividade doméstica. Deste modo, estes sujeitos eram empurrados para atividades desprovidas de qualificação e reconhecimento social, produzindo uma grande legião de pessoas carentes por uma ocupação, por conseguinte, eram submetidas ao serviço doméstico como única fonte de renda.

No Brasil houve um extenso período de escassez de leis que amparassem estes trabalhadores domésticos. Ainda que essa atividade tornou-se a porta de entrada para a inserção das mulheres no mercado de trabalho como empregadas domésticas. E posteriormente possibilitou o acesso de outros trabalhadores em novos postos de trabalho, possível ao delegarem o cuidado das suas casas a essas profissionais no lar.

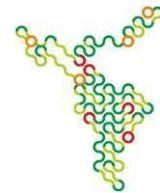
Além da falta de leis que salvaguardasse esse tipo de trabalho, o poder público se mostrava completamente inoperante as situações das diversas violências que eram submetidos estes trabalhadores. Neste período já setorizado por sexo e cor- mulheres e negras.

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, ou similares àquelas que determinada historiografia qualificou como exclusivas ou características das relações senhor – escravo. (CUNHA, 2007, p. 11).

Em mesmo sentido:

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 obnubilada 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. (BACELAR, 2008, p. 74)

A Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, aprovada em 1943 ignorou a categoria, sob a alegação de que as trabalhadoras domésticas desempenhavam atividades de caráter não econômico. E a Constituição Federal de 1988 limitou o acesso das domésticas a somente nove dos trinta e quatro direitos garantidos aos demais trabalhadores.



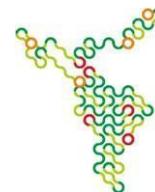
Agregada a completa desvalorização da figura da trabalhadora doméstica e a exploração destas profissionais através de exaustivas jornadas de trabalho, baixas remunerações, contratações extrajurídicas e negligenciada pela legislação brasileira. E Como consequência direta deste panorama, permanecia um cenário servil e explorador da mulher-trabalhadora doméstica que iniciava sua jornada laboral desde os primeiros anos da sua infância como cuidadora de crianças e ajudante de cozinha.

Apenas em 1972 com a promulgação da Lei 5.8590, iniciou um inerte olhar acerca da condição destas profissionais, de modo a regularizar a profissão de empregada doméstica e afiançar tímidos direitos.

O projeto de Lei Complementar em tese surgiu embrionariamente em 26 de março de 2013, quase 125 anos depois do fim da escravidão. A aprovação do projeto de Emenda Constitucional conhecido como 'PEC das Domésticas' estendeu os direitos básicos, como jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, pagamento de horas extras e adicional noturno, fundo de garantia por tempo de serviço e seguro-desemprego. Lei esta que só foi sancionada e publicada no Diário Oficial da União de 02/06/2015.

Até a inaugural Emenda Constitucional 72/2013 havia uma dinâmica usual que disciplinava o trato dos empregados como se verdadeiros familiares fossem aos seus serviços, que sem previsão legal da maioria dos direitos trabalhistas ficavam os domésticos a mercê de benesses do empregador que podiam ditar regras como melhor lhes conviesse. Diante desta controvérsia a Emenda Constitucional 72/2013, pacificou o assunto ao incluir no parágrafo Único do artigo 7.º da Constituição Federal da República, outros direitos afeitos aos trabalhadores da iniciativa privada, regidos pela CLT, o que o aproximou em direitos a todos os empregados formais.

Dentre os direitos fundamentais e necessários para a criação de uma sociedade livre e igualitária, vislumbrava-se uma classe excluída e sem direitos conquistados com uma grande evolução nos últimos tempos que vão desde a serventia até os direitos previstos como o depósito obrigatório do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) que deve ser recolhido por parte do



empregador. Outros direitos como o adicional noturno e a indenização no caso em que o funcionário é mandado embora sem justa causa, também, elencam essa fase da evolução da categoria dos empregados domésticos e demonstra a sociedade por meio da Emenda Constitucional 72, a popular PEC das Domésticas.

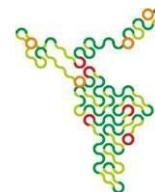
Ao sancionar a Lei Complementar 150/2015, o Governo Federal criou um sistema que unificou os pagamentos, pelos empregadores, dos novos benefícios devidos aos domésticos, incluindo FGTS, seguro contra acidentes de trabalho, INSS e fundo para demissão sem justa causa, além do recolhimento do Imposto de Renda devido pelo trabalhador nos casos que a faixa salarial determina. Essa unificação trouxe um novo olhar tanto simbólico, quanto acerca das condições jurídicas ao qual o trabalhador doméstico era submetido no Brasil.

2.1 EMPREGADO DOMÉSTICO: SIGNIFICAÇÃO

No que concerne à terminologia “doméstico” que provém do latim *domesticus*, da casa, da família, *domus*, lar.“[...]”, mas em sentido amplo compreende qualquer habitação. O doméstico será qualquer pessoa que trabalha para a família, na habitação desta.” (MARTINS, 2011, p. 6). Dada a sua particularidade do atendimento às famílias no seu domicílio, alega-se que o trabalhador doméstico é uma categoria com inúmeras especificidades que divisa do modelo discriminado pela Consolidação das Leis Trabalhistas. (DELGADO, 2015). Por conta disto, o empregado doméstico não é gerido pela CLT que define este trabalhador, em seu 7.º art. do seguinte modo: “aos empregados domésticos, assim considerados, de modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”. (BRASIL, 2015).

Já a Lei n.º 5.859 de 1972, conceituou a figura do empregado doméstico em seu artigo 1.º como o indivíduo que “presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”.

A Lei Complementar n. 150 de 2015, igualmente deliberou acerca do trabalhador doméstico em seu artigo 1.º, *in verbis*:



Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado 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, aplica-se o disposto nesta Lei. (BRASIL, 2015)

Sob uma perspectiva do direito trabalhista, o empregado doméstico é o sujeito que agrega um rol de itens acima descritos, e que devem ser preenchidos simultaneamente, fazem parte deste grupo os profissionais: a governanta, a babá, a lavadeira, o vigia, o motorista particular, jardineiro, caseiro, entre outros.

2.2 PRÉ-CONDIÇÕES PARA A IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

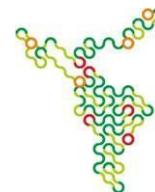
Imbricada em todas as definições apresentadas, fica evidenciada as condições particulares que são próprias de um empregado doméstico e que devem ser avaliadas para garantir a inserção destes profissionais no nicho laborativo próprio dos profissionais domésticos.

É primordial que o empregado seja identificado como pessoa física para que seus direitos sejam resguardados pelas leis trabalhistas, haja vista que não é possível, neste contexto, o fornecimento de serviço por pessoa jurídica que são resguardadas pelo código civil. (MARTINS, 2011, p. 6)

No tocante a idade mínima, a Lei Complementar n.º 150/2015 proibiu a contratação de menores de 18 anos para desempenhar atividades laborais como doméstico. Situação também exposta no art. 2.º da Lei n.º 6.481/2008. A Lei em tela vedou o trabalho doméstico para os menores de 18 (dezoito) anos tornando nulo, de pleno direito, o correspondente contrato de trabalho. Entretanto, ainda que nulo tal contrato deva produzir efeitos jurídicos e o trabalhador doméstico menor de 18 anos terá todos os seus direitos garantidos como se plenamente capaz fosse. (LEITE, 2015)

Mais uma condição que deveria ser observada, trata da pessoalidade. O empregador deverá contratar uma pessoa específica. E essa condição de pessoalidade é conceituada “a circunstância de ser a prestação de trabalho infungível no que tange a figura do trabalhador.” (DELGADO, 2015, p. 396)

Não sendo permitido, deste modo, que o empregado seja substituído frequentemente por outrem, ainda que, esse sujeito tenha laços de parentesco



com o contratado. Salvo em situações de eventualidade e com aval do empregador.

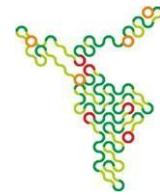
Outro item de observância é o caráter consecutivo dos serviços prestados pelo empregado no que tange “a continuidade mencionada tanto pela Lei n.º 5.859/72 como pela Lei Complementar n. 150/2015, precisa ser entendida como “[...] não episódica, não eventual, não interrompida, seguida, sucessiva.” (MARTINS, 2011, p. 149)

O item, subordinação, ainda que um item controverso se tornasse uma condição deveras importante para a categorização do trabalhador doméstico, haja vista, a condição de dependência em que o empregado doméstico se encontra diante do seu empregador para adimplir os seus direcionamentos diante das demandas do domicílio. Frente a essa constatação, é explícito que o contratante detenha a condição de deliberar acerca do direcionamento das atividades no interior do domicílio. Sem essa condição, será formalizada a natureza do trabalhador autônomo e se perderá juridicamente a figura do empregado doméstico.

É válido ressaltar que a Lei 150/2015 dá uma nova roupagem a esse item. A subordinação invocada nesta Lei não se assemelha ao conceito oriundo do art. 3.º da CLT em traz um ranço de “sob a dependência” do empregador. Esse item tem a função de criar um direcionamento das atividades desempenhadas pelo empregado doméstico, sem um controle acerca de outros aspectos da vida deste funcionário, inclusive cerceamento de liberdade, situação bastante banalizada nas relações de trabalho anteriormente formalizadas.

Um próximo condicionante apresentado pela LC 150/2015 para a categorização do funcionário doméstico é a “onerosidade” que precisa ser atinada como afiança (MARTINS, 2011, p. 149), sobre “[...] o pagamento de parcelas remuneratórias ao empregado, em virtude do tempo em que ficou à disposição do empregador”. Logo, o trabalho realizado gratuitamente ou na condição de voluntário não definido como trabalho doméstico e deste modo não é cautelado pela LC 150/2015.

Como itens particulares, essa Lei aborda o designo não lucrativo no



interior do domicílio do contratante. Por propósito “não lucrativo”, entende-se que o trabalho exercido não pode ter objetivos e resultados comerciais ou industriais, devendo restringir-se apenas aos interesses pessoais do empregador ou da sua família. (DELGADO, 2015). Em desacordo com a condição particular, o empregado doméstico será alocado para uma relação empregatícia amparada pelos artigos 2.º e 3.º da CLT.

Deste modo, a atividade laboral deve ser exercida unicamente para atender as demandas domésticas de um único domicílio ao qual foi contratado. A LC 150/2015 afiança que “o âmbito doméstico não se restringe apenas ao interior da residência, [...] como é o caso do motorista particular, não importando a função realizada pelo doméstico, mas se está sendo prestada para o âmbito residencial.” Sendo assim, cabe uma ampliação da interpretação jurídica sobre a finalidade em oposição a colocação laboral do trabalhador no orbe doméstico.

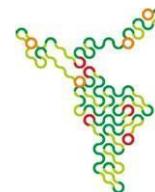
2. 3 A LEI COMPLEMENTAR n.º 150/2015

Ocorreu um longo percurso legislativo até junho de 2015 quando começou a vigorar a Lei Complementar n.º 150/2015 com o intuito de disciplinar os direitos que tinham sido ampliados aos trabalhadores domésticos através da Emenda Constitucional n.º 72/2013, que asseverou a estes trabalhadores novos direitos que não foram vislumbrados no artigo 7.º da Constituição Federal de 1988.

Apesar disso, é razoável afiançar que a LC nº 150/2015 transcendeu o seu objetivo puramente regulador da EC n.º 72/2013 e inaugurou, “[...] um microsistema jurídico de regulação e proteção do trabalho doméstico no Brasil.” (LEITE, 2015, p. 23)

A chegada da Lei Complementar em tela foi alicerçada por inúmeros direitos até então silenciados e negados nos dispositivos legislativos anteriores que tratavam das garantias do trabalhador doméstico.

O rol dos direitos positivados pela Lei Complementar 150/2015 em atenção aos trabalhadores domésticos traz especificidades exigidas pela função e as características que cercam a díade empregado- empregador no labor doméstico.



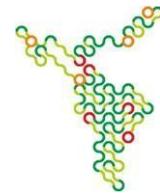
Acerca do contrato de trabalho doméstico a norma é que a sua permanência seja por tempo indeterminado. Todavia, a Lei Complementar n. 150/2015, em seu artigo 4º consentiu a contratação do servidor doméstico por tempo determinado em situações especiais. Sendo uma delas, quando se refere ao contrato por experiência e nos casos de necessidades familiares transitórias do empregador.

A LC 150/2015 permite ainda, o contrato com período definido, em vista da possibilidade da interrupção temporária de um empregado doméstico que teve seu contrato descontinuado ou suspenso.

A mencionada Lei Complementar conservou o texto constitucional no que diz respeito à jornada de trabalho com limite de 8 (oito) horas diárias, 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e 220 (duzentos e vinte) horas mensais. E posterior a isso, a Lei em tela apresentou em seu art. 3.º a oportunidade de o empregado doméstico cumprir seu trabalho em regime de período parcial, desde que, a suas atividades laborais não extrapolem o limite de 25 (vinte e cinco) horas semanais. A redação da alcunhada PEC das Domésticas admite ao empregado doméstico a jornada de 12 (doze) horas, acompanhada por 36 (trinta e seis) horas contínuas de folga pactuada e escriturada entre as partes e respeitados os espaços para repouso e alimentação.

A LC 150/2015 garante o pagamento da hora extra do funcionário doméstico de no mínimo 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal, nos casos em que for excedido o período do trabalho diário ou semanal. Assim, é acolhido, também, o regime de compensação de horas desde que o funcionário e o empregador pactuem esse regime em contrato.

No entanto, é válido ressaltar, que o parágrafo 5.º, atesta que ainda que seja acordado o regime de compensação, mas as primeiras 40 (quarenta) excedentes ao tempo normal de trabalho precisarão ser saldadas com o respectivo adicional de 50% (cinquenta por cento). Logo, fica explícito que somente as horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras serão ajustadas ao regime de compensação no tempo máximo de 1 (um) ano. Na hipótese de não serem compensadas dentro deste lapso de tempo, devem ser amortizadas na



forma de hora extra.

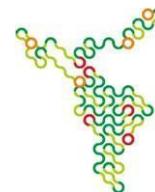
Dada à natureza especial do trabalho doméstico, a legislação em tese disciplinou acerca do exercício laboral horário noturno, fixando-o entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas da manhã seguinte. Neste caso, o salário deverá ser anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social adicionada de no mínimo 20% (vinte por cento). Para isso é imprescindível o ajuste prévio entre as partes e acomodado em documento. Vedado o acordo verbal para essa situação.

Ao acompanhar o empregador em viagens, a lei apregoa a alternativa de compensação de jornada, e no caso, de horas extraordinárias fixou o pagamento do atinente adicional, que será computado com no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal. E como possibilidade compensatória, a conversão deste aditamento em banco de horas, que deve ser usado de acordo com o discernimento do empregado e que seja acordado por escrito entre os envolvidos.

Sobre o intervalo intrajornada Lei n.º 150/2015 trouxe de modo explícito que é dado ao funcionário doméstico o direito ao espaço para descanso ou refeição de no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, permitindo mediante acordo anterior, a redução em intervalos regulares e desmembramento dos intervalos. Um dos itens nevrálgicos da Lei Complementar em voga refere-se a registro de horário do trabalhador doméstico. Na redação do Art. 12 ficou estabelecido que “É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo”. Esse compromisso definido pela lei ajustam-se as situações judiciais que cabe ao empregador apresentar o ônus da materialidade de tal controle em juízo.

O referido artigo cria uma situação de vantagem para o empregado doméstico em relação ao empregado urbano, pois tal dispositivo impõe ao contratante uma obrigação que não é exigida para os empregadores comuns alcançados pela CLT. (LEITE, 2015)

A PEC das Domésticas agregou ao direito positivado de férias



remuneradas de 30 (trinta) dias mediante 12 meses em atividade. Um sistema de proporcionalidade que garante as férias após os 12 meses de trabalho. No entanto, a Reforma da Previdência que teve seus efeitos também sobre os trabalhadores domésticos, permitindo, o fracionamento das férias destes proporcionais por até dois períodos definidos pelo empregador.

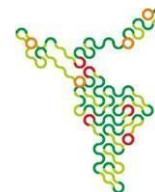
Acerca da indenização foi postulado em seu art. 22, o ressarcimento compensatório que deve ser pago antecipadamente pelo contratante, supondo um casual dano motivado pela extinção do contrato de trabalho doméstico que indubitavelmente possa acontecer, principalmente como dispensa sem justa causa por responsabilidade do contratante, mas que venha recair a penalidade à custa do empregado doméstico. O percentual indenizatório é fixo em 3,2% sobre o salário do mês anterior.

Deste modo, o contratante contrai a obrigatoriedade de realizar um depósito mensal na conta do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço- FGTS do servidor doméstico por conta de uma futura rescisão do contrato.

É válido ressaltar que este depósito compensatório não tem relação com o 8% relativo ao valor que faz jus ao depósito mensal para o FGTS. Deste modo, o valor total recolhido mensalmente à conta do servidor doméstico será de 11,2%.

Logo, o parágrafo 1.º antecipa nas condições em que houver demissão por justou a causa ou a pedido do funcionário, finalização do contrato de trabalho por tempo determinado, nos casos de aposentadoria ou falecimento do trabalhador doméstico, o total do montante depositado será movimentado pelo contratante, em casos em que a culpa seja compartilhada entre as partes, o empregado e o empregador, cada um deles terá direito de utilizar 50% dos valores depositados.

O corpo desta Lei, também, disciplinou sobre as possibilidades em que se configuram a dispensa por justa causa do funcionário doméstico. No art. 27 da Lei Complementar, são elencadas as hipóteses acolhidas à tese que isenta o contratante de obrigações trabalhistas.



Na referida Lei, e em seu artigo 31 e os que se seguem, estabeleceu o Simples doméstico que compõe:

O regime unificado de pagamento de tributos, contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que deverá ser regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias a constar da data da entrada em vigor da lei. Assim, para facilitar o pagamento de tributos decorrentes da contratação da relação empregatícia, a referida lei criou tal regime. (LEITE, 2015, p. 33)

No artigo 34 da Lei Complementar n. 150/2015 formalizado que o Simples Doméstico afiançará o recolhimento mensal através de documento próprio de arrecadação dos valores devidos à contribuição previdenciária, para o FGTS e os demais impostos que incidirem sobre a relação de trabalho.

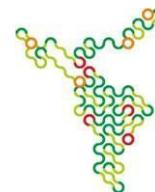
A PEC das Domésticas inaugura um leque de benefícios trabalhistas que busca equiparar os funcionários domésticos aos demais trabalhadores como a obrigatoriedade da inserção do trabalhador doméstico no regime do FGTS, que anteriormente era uma deliberação facultada ao empregador; o direito ao salário-família; a obrigatoriedade do seguro- desemprego; o direito ao auxílio-acidente aos funcionários domésticos a partir do art. 37 da LC 150/2015 que modificou a redação do 1.º do artigo 18 da lei 8.213/91, em que formaliza acerca do auxílio-acidente, abarcando agora os funcionários domésticos. Vale ressaltar, ainda que o artigo 37 da referida Lei Complementar também ressignificou o artigo 19 da Lei 8.213/91 regulando sobre o “acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico [...]”. (BRASIL, 1991).

2. 4 PERFIL DO TRABALHADOR DOMÉSTICO BRASILEIRO NA ATUALIDADE

O Brasil tem a maior população de trabalhadores domésticos no mundo, dados de 2018⁵ mostram um contingente de 6, 2 milhões⁶ de empregados neste setor que responde por 16% das mulheres no mercado de trabalho.

⁵http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32336

⁶https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_media/ibge/arquivos/ea2bfabba66acae06a3fcf0a32b87a90.pdf



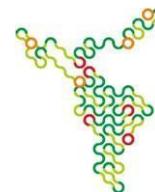
Os dados oficiais mostram hoje uma replicação do perfil do trabalhador doméstico no período colonial brasileiro, permanece um ambiente predominantemente feminino com um total de 5,9 milhões de mulheres e 3,7 deste contingente é composto por mulheres negras e com baixa escolaridade, e 52% dos trabalhadores desta categoria funcional não têm ensino fundamental completo. Os dados mostram que 39,2% destas mulheres são mantenedoras financeiras das suas famílias.

Dados⁷ colhidos da Pnad⁸ contínua mostram que após a implantação da LC 150/2015 houve um decréscimo de 11,2% no número de contratações dos profissionais com carteira assinada e aumento de 7,3%, ou seja, 4,42 milhões de profissionais domésticos contratados sem as devidas garantias trabalhistas. Entre “as empregadas mensalistas sem carteira assinada, 85,2% não contribuíram para a Previdência Social e 2017 Esse número é semelhante entre as diaristas (79,6%)⁹”

⁷ http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=28822

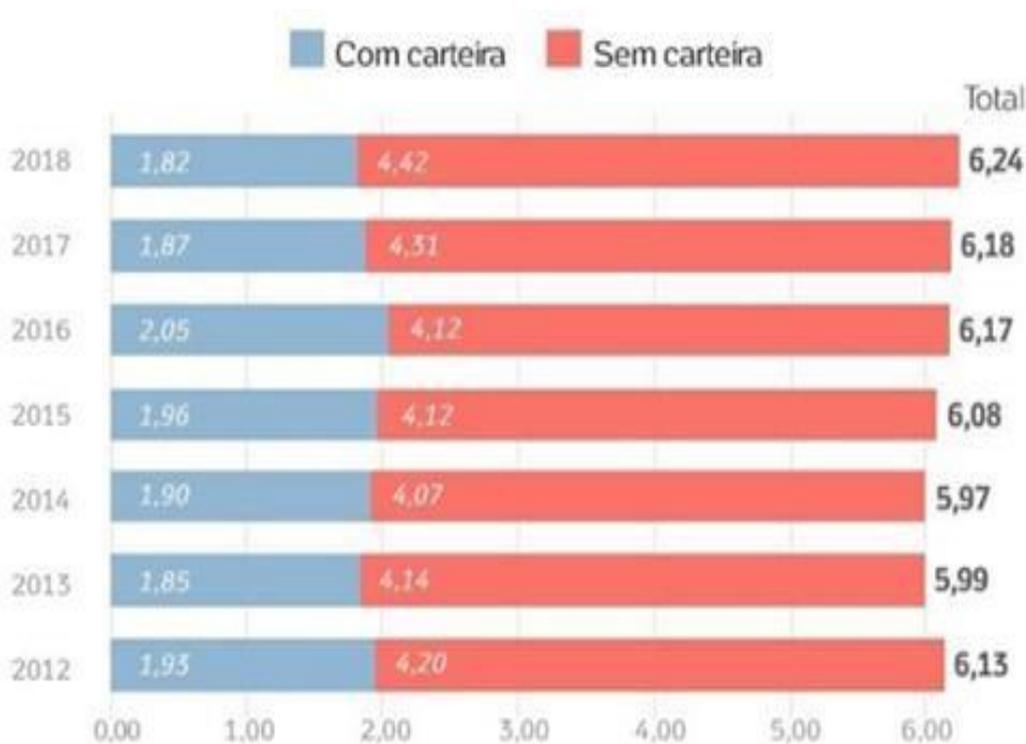
⁸ “É uma pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em uma amostra de domicílios brasileiros que, por ter propósitos múltiplos, investiga diversas características socioeconômicas da sociedade, como população, educação, trabalho, rendimento, habitação, previdência social, migração, fecundidade, nupcialidade, saúde, nutrição, etc., entre outros temas que são incluídos na pesquisa de acordo com as necessidades de informação para o Brasil. A pesquisa é feita em todas as regiões do Brasil, incluindo as áreas rurais de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá (excluídas até recentemente). Essa modalidade foi introduzida no Brasil na segunda metade da década de 60 e a primeira PNAD realizada em caráter experimental realizou-se em 1967. A justificativa para a adoção de pesquisas por amostragens de domicílios era a possibilidade de monitorar regularmente as características socioeconômicas brasileiras sem o custo e o amplo espaço de tempo existente entre um Censo e outro. Naquela época, o IBGE pretendia realizar estes inquéritos trimestralmente. [1] Em sua coleta de dados, os pesquisadores da PNAD também demandam a auto declaração da etnia do pesquisado. Esses dados, entretanto, devem ser analisados com cautela por dois motivos: primeiro por se tratar de uma pesquisa por amostra domiciliar, o que revela tendências, mas não tem valor absoluto sobre toda população; segundo, porque há ainda no Brasil uma tendência a se autodeclarar mais para claro do que para escuro em termos raciais, embora isso venha mudando recentemente com o advento de um maior grau de autoconhecimento por parte das pessoas, assim como o aumento da consciência e da valorização sobre a importância de cada grupo étnico para a construção da cultura nacional. Os indicadores apresentados são disponibilizados em publicações, bem como no site do IBGE e em CD-ROMs que acompanham tais publicações”. Fonte: Fundação IBGE. Para Compreender a Pnad, 2017.

⁹ http://www.seade.gov.br/produtos/midia/2018/04/press_domestica_abril_2018.pdf.



O estudo mostrou ainda, uma queda salarial destes trabalhadores na ordem de 0,9% no último trimestre de 2018 em comparação com o mesmo período de 2017.

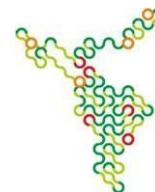
Gráfico 1- Numero de trabalhadores com carteira assinada (2012- 2018)



Fonte: Pnad Contínua/IBGE

Na época da pesquisa, a média salarial de um doméstico era em torno de R\$ 879,00, valor 7,2% menor do que o salário mínimo vigente na época. O aumento no número nas contratações informais refletiu na diminuição no poder aquisitivo dos trabalhadores domésticos, já entre os profissionais com vínculo formal a média salarial ficou em torno de R\$ 1.212/mês.

Há um incontestável envelhecimento da classe dos domésticos no Brasil. Entre o ano de 1992 e 2017 foi verificado um significativo aumento de 72,7% na quantidade de trabalhadoras domésticas a partir de 40 anos. Movimento inverso foi observado junto à população de mulheres “de 25 a 39 anos que regrediu de (40,0% para 24,4% no mesmo período). [...] O trabalho



doméstico deixou de ser a principal forma de entrada no mercado de trabalho para as jovens de baixa renda.¹⁰ “Nas regiões de Porto Alegre e São Paulo mais de 10% das trabalhadoras domésticas tinham 60 anos e mais¹¹”

Os dados afixam um mosaico estrutural que se mantém com poucas alterações acerca do perfil social, econômico e educacional dos trabalhadores domésticos no Brasil. As recentes tentativas em fissurar a perpetuação de gerações de mulheres no papel servil estão intimamente ligadas às políticas públicas de atendimento as mulheres em situações periféricas e o aumento dos anos de escolarizações das remanescentes de famílias que tinham no trabalho doméstico a sua principal fonte de renda.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

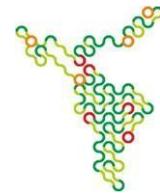
Este trabalho fez um escopo social, jurídico e político acerca da Lei Complementar n.º 150 de 1.º de junho de 2015, que trata da Lei dos domésticos, buscando pormenorizar os pontos que enfatizam a evolução da relação de trabalho e emprego e quais os fundamentos teóricos e doutrinários que permearam essa legislação trabalhista que tardiamente acolheu as demandas de uma parcela dos trabalhadores historicamente silenciada e depreciada.

É coerente afirmar que com o surgimento da Lei Complementar em questão, diversas lacunas jurídicas foram preenchidas com base em uma legislação específica, expandindo o vínculo empregatício e incorporação da formalidade jurídica à realidade social que, com a Lei anterior se apartava das expectativas do trabalhador doméstico e distanciava o Brasil dos ditames internacionais sobre a equidade de direitos entre todos os trabalhadores. A PEC das Domésticas alçou o Brasil à ratificação da Convenção 189 da Organização mundial do Trabalho- OIT.

Concomitantemente a resposta jurídica a tal demanda, houve uma ressignificação das relações entre empregado e empregador distanciando essa relação do aspecto servil herdado do período colonial brasileiro, rompendo a

¹⁰ IDEM.

¹¹ <https://www.dieese.org.br/analiseped/2018/2018empreDomSINTMET.pdf>



relação de trabalho exploratória, indubitavelmente em troca de comida, moradia e pagamentos irrisórios pelos trabalhos desempenhados.

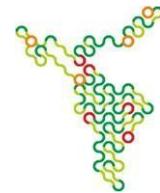
A criação e validade da Lei dos domésticos, surge à prática, o principal ensejo dessa norma é que os requisitos trabalhistas e previdenciários sejam atendidos, não é apenas uma forma de corrigir os direitos já existentes a uma classe, mas de benesses a ambas as partes, empregado e empregador, o primeiro considerado hipossuficiente da relação de trabalho, o segundo detentor de hierarquia, patronado, remuneração e aquele que assume os riscos e institui a prestação de serviço, com direitos e deveres analisados.

Assim, foi possível observar que a ênfase maior é contemplar a letra da lei e o que a doutrina estabelece para interpretação ao direito positivista, que de forma recente, começa a ganhar traços de que conjuntamente a Consolidação das Leis do Trabalho, visto que nesse estudo se apresenta uma lei específica, mas que necessita de uma base trabalhista para que seja considerada válida juridicamente. A hipótese de conflitos talvez seja o fator alarmante para criação da PEC 150, pois muitas normas não somente deixaram de ter credibilidade social, mas passaram a não ter nenhuma equidade.

A PEC 150/2015 consistiu, a priori, em elencar direitos que existiam na legislação trabalhista brasileira, mas que não alcançavam os empregados domésticos, facultando ao contratante exercê-los ou não. Dito isto, a grande coerência da norma é relatar que os conflitos na relação de trabalho bilateral, sempre vão existir, mas que é indiscutível a sua proteção à vulnerabilidade na relação no que diz respeito ao trabalhador doméstico.

A PEC n.º 150/2015 atribuiu relevância jurídica, mudou os critérios de compreensão e adequação atemporal sobre os empregados domésticos, e reforçou a observação que a sobriedade e o tratamento digno são formas de manter as relações profissionais, mesmo que existam fatores pessoais e emocionais envolvidos.

O aludido diploma legal não vem coibir essa consideração pessoal, mas visa demonstrar que os domésticos não podem ter seus direitos vinculados em relação aos atos pessoais ou familiares aos quais estão inseridos, mas enfatizar

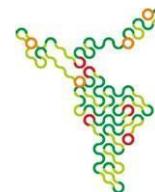


dentro de um organograma jurídico a verticalidade empregatícia e que no ramo dos direitos sociais, prescritos pela Constituição Federal de 1988, tem que ser obedecida, pois, é expressa dessa maneira, sendo irrelevantes as emoções, o que vale aqui é a prestação dos serviços em detrimento a um reconhecimento empregatício, com remuneração, benefícios e regulamentação normativa.

É imperativo afirmar que as trabalhadoras domésticas, ainda hoje, têm suas horas de efetivo trabalho inferiores aos praticados pelo mercado de trabalho para outras mulheres pertencentes aos demais segmentos produtivos, mas são nítidos os avanços alçados pela “PEC das domésticas” na normatização dos seus direitos elementares.

É imprescindível salientar que a reforma trabalhista traz inúmeras inconsistências jurídicas que dificultará sobremaneira a resposta factual de demandas que permeiam o espaço de interlocução entre empregados domésticos e seus empregadores, as que não foram respondidas pela Lei Complementar. Um destes exemplos é acerca da permanência do empregado doméstico no local de trabalho por motivos de ordem pessoal. A nova legislação afirma que esse período não poderá ser contado a favor do funcionário doméstico como hora extra. Essa situação permite uma proteção jurídica ao empregador, no entanto, como garantir factualmente que o tempo em que o empregado doméstico esteve em seu local de trabalho foi exclusivamente para o seu uso pessoal? Só uma das inúmeras questões surgidas a partir da LC n.º 38 que surge como uma complementação jurídica para as lacunas deixadas pela “PEC das Domésticas”.

Às vésperas do aniversário de seis anos da PEC das Domésticas, os dados estatísticos demonstram uma exponencial substituição do trabalho doméstico registrado em carteira pelo processo de informalização que atinge 70% dos profissionais em atividade laboral no atendimento as famílias pelo Brasil demonstrando a perda de recentes direitos trabalhistas. A justificativa para esse cenário é consubstanciada pela crise econômica brasileira que vem se aprofundando desde final 2016 e hoje responde por 13,1 milhões de desempregados no Brasil.



Ainda que em meio à referida crise, o número de mulheres jovens recorrendo ao trabalho doméstico tem diminuído como reflexo da maior escolarização e políticas públicas afirmativas que permitiu que essas mulheres rompessem, ainda que timidamente, com o processo histórico e cíclico do trabalho doméstico como alternativa laboral feminina por seguidas gerações.

Ao final desta investigação é indiscutível avaliar a importância da PEC das domésticas enquanto mecanismo jurídico que garante segurança trabalhista as mulheres, maioria absoluta entre os trabalhadores deste setor e disciplinar as relações impetradas pelo duo empregador-empregado.

BIBLIOGRAFIA UTILIZADA

BACELAR, Jefersom. A hierarquia das raças: negros e brancos em Salvador – Rio de Janeiro: Pallas 2008. P,74.

____LEI Nº 8.213/1991.http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 24. Mar.2019.

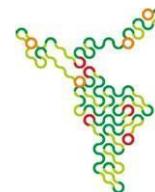
CUNHA, Olivia Maria Gomes da e GOMES, Flavio dos Santos (Orgs.). Quase cidadão: Histórias e antropologia da pós-emancipação no Brasil. Rio de Janeiro, Editora: FGV, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 12ª ed. São Paulo, Ed. LRT, 2015.

DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego/2018. http://www.seade.gov.br/produtos/midia/2018/04/press_domestica_abril_2018.pdf. Acesso em: 25. Mar.2019.

GRAHAM, Sandra. Lauderdale. Proteção e obediência: criadas e seus patrões no Rio de Janeiro (1860-1910). São Paulo: Companhia das Letras, 1992.

MARTINS, Bárbara Canedo Ruiz. Amas-de-leite e mercado de trabalho feminino: descortinando práticas e sujeitos (Rio de Janeiro, 1830-1890). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011.



IPEA. No país com mais empregadas domésticas, a vida de 7 milhões de mulheres é uma luta. http://www.ipea.gov.br/portal/images/ipea-na-midia/180215_el_pais_brasil_no_pais_com_mais.jpg. Acesso em: 26. Mar.2019.

IBGE. Pnad Continua 2013- 2018. https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/ea2bfabb_a66acae06a3fcf0a32b87a90.pdf. Acesso em: 23. Mar.2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. A nova lei do trabalho doméstico. São Paulo: Saraiva, 2015.