

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA – UFU
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS – FACIC
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

LÍVIA MAGALHÃES ROSA

EMPREGADO DOMÉSTICO:
as principais diferenças entre os direitos dos trabalhadores celetistas comuns e o
empregado(a) doméstico(a)

UBERLÂNDIA
OUTUBRO DE 2018

LÍVIA MAGALHÃES ROSA

**EMPREGADO DOMÉSTICO:
as principais diferenças entre os direitos dos empregados celetistas comuns e o
empregado(a) doméstico(a)**

Artigo Acadêmico apresentado à Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Mestre Jean Carlos Barcelos Martins

**UBERLÂNDIA
OUTUBRO DE 2018**

LÍVIA MAGALHÃES ROSA

Empregado domésticos: as principais diferenças entre os direitos dos empregados celetistas comuns e o empregado(a) doméstico(a)

Artigo Acadêmico apresentado à Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Banca de Avaliação:

Prof. Mestre Jean Carlos Barcelos Martins – FADIR

**Prof.
Membro**

**Prof.
Membro**

Uberlândia (MG), 05 de novembro de 2018

RESUMO

Desde o início da colonização do Brasil existiram escravos, e posteriormente empregados domésticos que fizeram e fazem o serviço braçal ou o serviço que não exige qualquer tipo de qualificação intelectual na residência do empregador. Diante disso, a profissão de empregado doméstico tem grande desvalorização, por carregar esse passado e por não ter forte regulamentação e fiscalização até o presente momento. Com o advento da Lei Complementar 150/2015, muitas mudanças aconteceram, porém, a igualdade entre trabalhadores celetistas comuns e trabalhadores domésticos ainda é uma realidade distante. O objetivo dessa pesquisa é apresentar as principais diferenças e motivações dos direitos de um empregado doméstico e um empregado celetista comum, passando por uma evolução história da legislação dessa classe que tanto vem sofrendo ao passar dos anos para conquistar seus direitos de forma igualitária com o restante da classe trabalhadora perante a sociedade.

Palavras-chave: Empregado Doméstico. CLT. Lei Complementar 150/2015.

ABSTRACT

Since the beginning of the Brazil's colonization, there was slaves, and later domestic servants who did and do the manual service, or the service that does not require any kind of intellectual qualification. In view of this, the domestic profession has a big devaluation, for carrying this past and for not having strong regulation and supervision until the present moment. With the advent of Complementary Law 150/2015, many changes have taken place, however, equality between skilled workers and domestic workers is still a distant reality. The objective of this research is show the main differences and motivations of the rights of a domestic workers and a skilled workers, going through an evolution of the history of the legislation of this class that has suffered so much over the years to conquer their rights in an egalitarian way with the rest of the working class in the society.

Keywords: *Domestic workers. CLT. Complementary Law 150/2015.*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	1
2 A ORIGEM DO TRABALHO DOMÉSTICO	3
3 AS LEIS DO TRABALHO DOMÉSTICO AO DECORRER DO TEMPO NO BRASIL	4
4 AS DIFERENÇAS ENTRE O TRABALHADOR DOMÉSTICO E O TRABALHADOR CELETISTA COMUM	6
4.1 JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO.....	7
4.2 SINDICATOS.....	88
4.3 FÉRIAS PROPORCIONAIS ÀS HORAS TRABALHADAS.....	10
4.4 RECEBIMENTO DE ABONO SALARIAL	1011
4.5 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	12
4.6 AFASTAMENTO MÉDICO DE ATÉ 15 DIAS	1213
CONCLUSÃO.....	14
REFERÊNCIAS	16

1 INTRODUÇÃO

O empregado doméstico é de grande importância na vida do brasileiro, seja no auxílio dos afazeres domésticos, seja na confiança diária da vida em família. A dificuldade no dia a dia de lidar com o trabalho e até mesmo se qualificar academicamente, leva as pessoas a procurarem alguém de confiança para cuidar da casa, fazendo a busca por esse trabalhador ser imprescindível para o cuidado da família e do lar. Contudo, nem sempre a necessidade de se ter um empregado doméstico foi assim.

Segundo Lima (2017), o fim da escravidão no Brasil é um passado ainda muito recente, e após esse acontecimento, as pessoas que viviam nesse regime buscaram trabalhos domésticos, sendo desde então vistos pela sociedade como trabalhos de pouco valor. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2006), pelo o menos um terço dos trabalhadores domésticos recebem em média menos que um salário mínimo, sendo que para os trabalhadores sem carteira assinada o salário é ainda menor, mostrando o quão desvalorizado o empregado doméstico é, em virtude da responsabilidade e cuidado que o mesmo deve ter entre as famílias.

Este estudo aborda o empregado doméstico, tendo como intenção responder a seguinte problemática: quais são as principais diferenças entre os direitos dos empregados domésticos e empregados celetistas comuns, e quais fatores históricos dessa classe originaram tamanhas diferenças?

O objetivo geral desse estudo é conhecer alguns dos principais direitos dos trabalhadores domésticos (LC nº 150/2015) e dos trabalhadores comuns enquadrados apenas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Como objetivos específicos, pretende-se identificar de modo geral quais são os direitos que um trabalhador enquadrado na CLT possui, diferenciando dos direitos de um empregado doméstico, buscando também apontar as possíveis causas que levaram à essa diferenciação ao longo da história; mostrar de maneira simplificada a história das leis trabalhistas que envolvem o empregado doméstico, em uma breve evolução ao longo do tempo.

A presente pesquisa justifica-se por se tratar de um tema sempre presente nas discussões sociais, onde se fala dos direitos do empregado doméstico, mostrando a forma que estes são pagos, em alguns casos, mediante a troca de serviço por remuneração.

De acordo com Ribeiro Filho & Ribeiro (2016), a Lei 5.859/72, art. 1º, define o empregado doméstico como: “aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade

não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas”, assim o caracterizando como um empregado especial diferenciado. Porém, essa diferença de função não deveria diminuir seus direitos, e deveria lhe ser garantido todos os direitos de um empregado comum.

Dessa forma, esta pesquisa mostrará que os empregados domésticos, mesmo após a Lei Complementar 150/2015, ainda não possuem todos os direitos garantidos, uma vez que, na categoria de empregado especial, não se equipara e não se garante os mesmos direitos que um trabalhador celetista comum, ainda que o objetivo do trabalho seja para seu próprio sustento, assim como os demais.

A presente pesquisa se define por seus objetivos como explicativa, uma vez que será apresentada a evolução da história e das leis do empregado doméstico, assim como será feita a comparação entre os direitos do empregado doméstico e do empregado comum.

A abordagem do problema será através da pesquisa qualitativa, uma vez que não será levado em consideração nenhuma forma de cálculo ou nenhuma forma de medição, que serão abordados apenas fatos históricos, leis e entendimentos de acordo com a evolução do tempo.

Segundo o procedimento técnico de coleta e análise de dados, a pesquisa será bibliográfica, já que todo o seu referencial teórico se dará através de pesquisas feitas em artigos científicos publicados, revistas, livros e legislação sobre o tema. Para o instrumento de coleta de dados, a coleta será documental, uma vez que toda a pesquisa será feita de acordo com material trabalhado e pesquisado por outras pessoas.

2 A ORIGEM DO TRABALHO DOMÉSTICO

A história do trabalho doméstico tem seu início desde o nascimento da humanidade (Souza e Soares, 2016), assim, quando surgiu a prestação de serviços, aqueles que detinham maiores poderes obrigavam ou pagavam aqueles que não tinham poder para que os trabalhos fossem feitos, e dentre esses trabalhos compreende também o trabalho domésticos (Ribeiro Filho e Ribeiro, 2016). O trabalho doméstico é considerado uma das profissões mais antigas, pois sempre houve a necessidade de uma ou mais pessoas para que cuidassem da propriedade que a família contratante morasse. Contudo, sempre foi um trabalho desvalorizado, uma vez que são caracterizados por trabalhos manuais e de força, sem a necessidade de estudos ou grandes conhecimentos (Ribeiro Filho & Ribeiro, 2016).

Ainda nessa mesma linha, o trabalho doméstico escravo em âmbito internacional não segue outra lógica temporal, pois quando a escravidão ainda era prevista em lei, nos mais variados países do mundo passando desde a Espanha, em Barcelona, depois na França, em Marselha, e também em Gênova e Veneza, na Itália, quando os escravos eram buscados na África ou capturados através de guerras, ou até mesmo vendido por seus pais devido à grande miséria da época (Ribeiro Filho & Ribeiro, 2016, apud Heers, 1983, p. 150).

No Brasil, após o fim da escravidão em 1.888, os negros por não saberem outras formas de trabalho, foram obrigados a procurar essa forma de prestação de serviços para darem início à vida em sociedade, ou então, solicitavam aos senhores de engenho para que permanecesse na casa grande, agora simplesmente fazenda, pela simples troca do trabalho sem qualquer remuneração ou direito.

Dessa forma, essas pessoas deixavam a escravidão para trás e trocavam o nome de sua função para empregados domésticos (Damaceno e Chagas, 2013). Esse passado muito recente da escravidão no Brasil, ainda se reflete nos dias de hoje, e este é um dos motivos de serem desvalorizados e com os menores salários dentre todas as profissões (IBGE ,2006).

A relação entre empregador e empregado, e também referente ao passado colonial vivido – casa grande e senzala –, fez com que o trabalho doméstico fosse desprovido de qualquer direito e também de uma categoria que o representasse, nesse caso os sindicatos, demorando ainda mais para que alcançassem os direitos comuns de um trabalhador (Souza e Soares, 2016).

3 AS LEIS DO TRABALHO DOMÉSTICO AO DECORRER DO TEMPO NO BRASIL

A história dos direitos do empregado doméstico, delimitados nas leis brasileiras pode ser iniciada, de maneira muito precária ainda no período colonial do Brasil, onde a primeira lei que defendeu os direitos dos trabalhadores – ainda escravos – foi em 1.512, com as denominadas Ordenações Manuelinas. Apesar de não tecer de forma clara quais eram os direitos das manuelinas, trazia a possibilidade de reclamatória em face do empregador (Ribeiro Filho & Ribeiro, 2016).

Em 1.886, é editado o Código de Posturas do Município de São Paulo, que regulamentava as regras para as atividades de trabalhador doméstico (Ribeiro Filho &

Ribeiro, 2016). Durante os anos de 1.916, passa a vigorar o Código Civil, Lei nº 3.071, que se aplicava aos trabalhos domésticos, uma vez que para todo o território nacional não havia leis que resguardavam os empregados ou que diferenciavam esses prestadores de serviços. O Código Civil foi um marco na vida de todos os trabalhadores brasileiros (Damaceno e Chagas, 2013).

Em 1.923, o Decreto nº 16.107 regulamentou a locação de prestação de serviços domésticos, para aqueles que locassem tais tipos de serviços, e ainda especificou quais serviços eram considerados como domésticos nessa época, sendo eles cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, dentre outros. Em 1.941, com o Decreto-Lei 3.078, os trabalhadores domésticos são conceituados de forma precária e simples, dessa forma sendo os serviços domésticos disciplinados para locação (Damaceno e Chagas, 2013).

Em 1.943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei 5452, sendo usada até os dias de hoje para os trabalhadores em geral, trouxe em seu art. 7º, alínea a, que as leis ali regidas não se aplicariam ao empregado doméstico por sua natureza de trabalho não ser para fins econômicos, e sim não-econômicos, uma vez que seria prestado à pessoa física ou família.

A referida consolidação “não amparou os empregados domésticos, que continuaram sendo precariamente regulamentados pelo Decreto-Lei nº 3078/1941” (Lima, 2017, p. 12), segundo Pereira *et al.* (2014), enquanto os empregados urbanos foram protegidos por fortes instrumentos do direito do trabalho, os trabalhadores domésticos continuaram sem as devidas proteções, sendo regidos apenas pelo Código Civil de que trata a locação de serviços. A CLT traz em seu artigo 7º, alínea a, a exclusão dos empregados domésticos dessa regulamentação:

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

- a) Aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou família, no âmbito residencial destas;

Em 1.972, é editado a primeira lei específica dos trabalhadores domésticos, a Lei 5.859, que traz em seu art.1º a conceituação de empregado doméstico: “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”, fazendo assim uma relação ao que foi previsto anos antes no art. 7º, alínea a, da CLT, quando citado que o trabalho é para fins não econômicos.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, os empregados domésticos conquistaram um pouco mais de direitos, porém não todos se comparados aos empregados comuns, “referindo-se aos direitos de todos os trabalhadores, inclusive aos empregados domésticos, são eles: Incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXIV”, Damasceno e Chagas (2013, p. 68). Segundo Lima (2017, p. 13), são os direitos ao “salário mínimo, irredutibilidade de salário, férias anuais remuneradas acrescidas de um terço, licença maternidade, licença paternidade, aviso prévio, aposentadoria por idade, tempo de contribuição e invalidez”.

As leis previdenciárias também passaram a definir o empregado doméstico, conforme se verifica no art. 11, II, da Lei 8.213/1991, que cita o empregado doméstico como “aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos”.

Em 2013, iniciou-se a tramitação da Proposta de Emenda à Constituição das Domésticas - PEC nº 72/2013, para tentar minimizar o que foi regulamentado pela Constituição Federal de 1988, e acabar com a injustiça que esses empregados vinham sofrendo no decorrer dos anos, e trazer os direitos dos trabalhadores comuns para essa classe. Porém, apenas em 2015 a PEC 72/2013 foi transformada na Lei Complementar 150/2015, (Ribeiro Filho & Ribeiro, 2016).

A Lei Complementar 150/2015 foi instituída para trazer mais benefícios aos trabalhadores, além dos já adquiridos, uma vez que conforme foi demonstrado, essa classe não possuía todos os direitos que um empregado comum possui. Conforme Ribeiro Filho & Ribeiro (2016, p. 23):

A “Nova Lei do Trabalho Doméstico” passou a dispor sobre vários assuntos, que vão desde novas características sobre o contrato de trabalho doméstico, quando aborda conceitos e contornos relacionados e aplicados ao obreiro do lar, até os direitos aplicados, até então, somente aos trabalhadores celetistas, como fundo de garantia, seguro-desemprego, compensação de horas extraordinárias, a possibilidade de contratação por período determinado e tempo parcial, trabalho noturno, acordos entre empregador e empregado, seguro contra acidente de trabalho, salário-família, proteção contra despedida arbitrária, entre outros.

Uma das principais diferenças entre o empregado comum e o empregado doméstico, é a falta de fiscalização por parte de Sindicatos, uma vez que tanto antes quanto agora, com a regulamentação da Lei Complementar 150/2015, os empregados domésticos não possuem uma forte regulamentação sindical para a defesa de seus direitos.

Mesmo que o Estado tenha se empenhado em promover uma igualdade entre os trabalhadores domésticos, ainda ficaram faltando detalhes para uma total valorização do trabalho doméstico, segundo Souza & Soares (2016). Ainda segundo Silva (2017, p. 44), “A regulamentação do trabalho doméstico ainda não alcançou todos os âmbitos, por ser um trabalho que não tem fiscalização, por ser realizado na esfera privada, no íntimo das casas, muitas domésticas não tem acesso a estes avanços”.

4 AS DIFERENÇAS ENTRE O TRABALHADOR DOMÉSTICO E O TRABALHADOR CELETISTA COMUM

De acordo com o histórico do empregado doméstico, os salários são quase sempre baixos, e a maioria dos trabalhadores da etnia negra, com baixo nível de escolaridade (IBGE, 2006). Conforme demonstrado acima, existem diferenças entre os direitos que foram adquiridos ao decorrer do tempo para trabalhadores celetistas comuns, os quais são regidos pela CLT, e os empregados domésticos, que a partir de 2015 tiveram suas leis regulamentadas pela Lei Complementar 150.

As diferenças que assolam a classe trabalhadora doméstica em relação às demais classes são nítidas, diante disso é um grande desafio construir uma igualdade junto à essa classe, principalmente no que se diz respeito aos contratos de trabalho, já que muitas vezes e em sua grande maioria a prestação de serviços é informal, ou seja, sem a carteira assinada, agravando ainda mais a precariedade desses empregados que não podem usufruir dos poucos direitos que foram conquistados. (Bernardino-Costa, 2014).

Além da diferença nas legislações e nos direitos aplicados aos trabalhadores comuns e doméstico, existe ainda uma certa interpretação errônea quanto ao alcance dos direitos previdenciários dos domésticos. Quanto aos direitos trabalhistas a diferença é clara e sem sombra de dúvidas, entretanto a proteção previdenciária do doméstico é assegurada desde o advento da Lei do Doméstico de 1.972 e da Constituição Federal de 1.988, e a partir desses instrumentos normativos o doméstico pode ter aposentadoria, auxílio-doença, auxílio-acidente, pensão por morte e tantos outros benefícios da seguridade social.

No estudo feito por Iriart *et al.* (2008) mostra como os trabalhadores domésticos consideram a legalização do trabalho informal importante, seja para adquirir os direitos

previstos em lei, quanto para o direito à aposentadoria futura com a contribuição para a previdência social.

Apesar da Lei Complementar 150/2015 trazer avanços significativos para o empregado doméstico, não foi o suficiente para sanar a grande diferença de direitos que existem entre as duas classes trabalhadoras, sendo importante apontar essas diferenças para que o empregado doméstico tenha seus direitos garantidos assim como qualquer outro trabalhador. Será abordado neste capítulo algumas das principais diferenças entre as classes, tratando também da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) para os direitos dos trabalhadores celetistas comuns, além das principais diferenças entre as classes no âmbito previdenciário.

4.1 JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO

Para o empregado doméstico, de acordo com a Lei Complementar 150, em seu art. 1º, o trabalhador somente será considerado empregado, ou seja, apenas será caracterizado como vínculo empregatício, se a prestação de serviços for maior que dois dias na semana, “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.”

Segundo a CLT, e também com a promulgação da Lei 13.467/2017, o trabalhador celetista comum passou a ter o direito de realizar o Trabalho Intermitente, o qual se define como “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” (art. 443 §3º). Nesse tipo de trabalho, o empregado tem o direito às verbas salariais quando trabalha, e às verbas rescisórias a cada término de prestação de serviços, de acordo com o estipulado em cada convocação para o trabalho por parte do empregador junto ao empregado (art. 452-A §6º).

Tem-se aqui uma grande diferença quando se trata da habitualidade. Para uma empresa normal, a habitualidade não se caracteriza por 44 horas semanais trabalhadas, no tocante ao exemplo do trabalho intermitente. A exemplo do professor e do médico, ambos possuem a habitualidade de comparecer àquele dia e horário marcado, não sendo necessário mais que um dia na semana para que se configure o vínculo empregatício. Porém para o empregado doméstico, apenas se a prestação de serviço for acima de 2 dias, será configurado vínculo empregatício (Silva, 2016).

4.2 SINDICATOS

Segundo Ramalho (2000) os sindicatos são associações de trabalhadores que surgiram primeiro em países industrializados, que buscavam defender os direitos dos empregados e foram crescendo e adquirindo território ao longo do tempo, de forma lenta, porém centralizada. Ainda segundo Ferraza (2010, p. 60), “os movimentos sociais se organizaram e os sindicatos ocuparam um importante lugar nas lutas travadas pela redemocratização e por uma sociedade mais justa e igualitária”.

Os sindicatos foram instituídos no Brasil em 1.939 pelo Decreto-Lei nº 1402, e foram previstas as associações na Constituição Federal de 1.988, e também no Decreto-Lei 5452 de 1.939, a CLT. Segundo o Decreto-Lei nº 1402/39, em seu artigo 3º:

Art. 3º São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses da profissão e os interesses individuais dos associados, relativos à atividade profissional;
- b) fundar e manter agências de colocação;
- c) firmar contratos coletivos de trabalho;
- d) eleger ou designar os representantes da profissão;
- e) colaborar com o Estado, com órgãos técnicos e consultivos no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a profissão;
- f) impor contribuições a todos aqueles que participam das profissões ou categorias representadas.

Sanches (2009) afirma que na atual legislação não existe um enquadramento em que o empregado doméstico possa ser adequado, pois não se trata de uma categoria produtiva. Afirma também que uma vez que o ambiente de trabalho é doméstico, não podendo ser considerado uma empresa, impossibilitou a firmação do acordo coletivo que foi negociado entre o Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Campinas (SP) e uma associação de empregadoras local da cidade de Campinas em 2003, sendo a argumentação da Justiça do Trabalho que a associação das empregadoras local não são empresas.

Para Brandt (1998), em um estudo feito também no Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Campinas (SP) em 1998, o sindicato tem um papel muito importante no tocante às empregadas e empregadoras, uma vez que intermedia situações entre ambas e regula esta relação de emprego, além de aconselhar a melhor forma de relacionamento entre funcionários e empregadores.

Para Bernardino-Costa (2007, p. 77):

O movimento das trabalhadoras domésticas no Brasil – através da atuação dos seus atuais sindicatos e dos seus congressos nacionais – desvenda a simultaneidade e da colonialidade na sociedade contemporânea. A narrativa produzida pelas trabalhadoras domésticas revela que o racismo, não somente na sua dimensão sócio-econômica, mas também na sua dimensão epistemológica, é uma realidade atual na sociedade brasileira. O entendimento da discursividade das trabalhadoras domésticas – produzida a partir da colonialidade do poder – permite-nos perceber que [...] está em questão também a discussão da sociedade brasileira enquanto uma sociedade que ao privilegiar a representação e interesses somente uma parte da sociedade – sintetizada pelo mundo dos patrões –, exclui, oprime e marginaliza uma outra parte.

Os sindicatos se reúnem e emitem os Acordos ou Convenções Coletivas com respaldo na CLT, em seus artigos 611 a 625, tendo como exemplo, obrigações básicas como “condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência” e também “direitos e deveres dos empregados e empresas”, conforme art. 613, alíneas IV e VII.

Os empregados celetistas comuns são respaldados e protegidos por seus sindicatos de classe para os representarem, tirar dúvidas, conceder orientação jurídica, homologar rescisões, conceder maior benefício em relação aos pontos que podem ser tratados com maior interesse para o empregado nas Convenções Coletivas, como por exemplo ajuste salarial anual, melhores percentuais de horas extras e adicional noturno, dentre outros benefícios.

Dessa forma, os empregados domésticos se veem sem alguns dos direitos básicos que as Convenções Coletivas trazem para um empregado celetista comum, como por exemplo ajuste anual de salários, percentuais melhorados de horas extras e adicional noturno, alguns auxílios, como por exemplo creche e alimentação, e ainda sem as ajudas básicas que o sindicato pode oferecer, como representação, orientação jurídica, e homologação de rescisões.

4.3 FÉRIAS PROPORCIONAIS ÀS HORAS TRABALHADAS

Em 1.972, com a aprovação da Lei 5.859, o empregado doméstico tinha o direito de gozo de férias remuneradas de 20 dias úteis a cada 12 meses trabalhados, conforme art. 3º da referida lei. Em 2006, com a aprovação da Lei 11.324, o empregado doméstico adquiriu o direito de gozo de férias remuneradas de 30 dias, porém dessa vez com o adicional de um terço do salário normal. Com a Lei Complementar 150/2015, foi reforçado o direito do empregado às férias remuneradas, tendo esta como principal mudança efetiva na vida desses trabalhadores (Souza e Soares, 2016).

Com a promulgação da referida lei, foi possível tanto a aproximação do empregado doméstico da classe trabalhadora comum, sendo o descanso de 30 dias remunerados, mais um terço da média salarial, quanto a possível fiscalização por parte do Auditor-Fiscal do Trabalho, conforme art. 44 da Lei Complementar 150/2015, que altera a Lei nº 10.593/2002, art. 11-A.

Em novembro de 2017, com o advento da Lei 13.467/2017, a classe doméstica novamente se afasta da classe trabalhadora comum no que diz respeito ao direito às férias remuneradas. Uma vez que na CLT o direito aos dias de gozo de férias se dava a partir da quantidade de horas trabalhadas por dia, conforme art. 30 da referida consolidação, a Lei Complementar 150/2015 também acompanhou essa proporcionalidade, conforme art. 3º da referida lei.

Com a aprovação da Lei 13.467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, o empregado comum que antes gozava de férias de acordo com a proporcionalidade de horas trabalhadas semanalmente, passa a gozar de férias remuneradas de 30 dias independentemente da quantidade de horas trabalhadas semanalmente. Contudo, a Reforma Trabalhista alterou a proporcionalidade apenas para as férias do empregado comum, deixando o empregado doméstico sem o direito de gozar de férias remuneradas de 30 dias independentemente da proporcionalidade, igualmente o empregado comum.

4.4 RECEBIMENTO DE ABONO SALARIAL

Dentre as diferenças abordadas nesse estudo, destaca-se aqui o Programa de Integração Social (PIS). O PIS foi regulamentado pela Lei 9715/1998, e trata do recolhimento em seu artigo 2º apenas das empresas jurídicas de direito público e privado. O empregado celetista comum que receber até dois salários mínimos médios de remuneração no ano base, terá direito à percepção do abono salarial (PIS), integral ou parcial, tendo trabalhado pelo o menos 30 dias no ano base, conforme a Lei 7998/90, art. 9º.

A classe trabalhadora doméstica não é beneficiada com o Abono Salarial, uma vez que o empregador doméstico não possui a obrigatoriedade do recolhimento do PIS prevista nas Leis 9715/98 e Lei Complementar 150/2015. É possível verificar aqui novamente, a diferença e a desigualdade que impera entre as classes, de um lado a classe celetista comum muito bem amparada e com seus amplos direitos resguardados, e de outro uma classe doméstica que vem batalhando ao decorrer dos anos para conseguir o mínimo de igualdade possível entre ela e as outras classes trabalhadoras.

Os empregados de pessoas físicas, como os empregados domésticos, têm como remuneração mensal a mais baixa do mercado, sendo quase sempre o salário mínimo federal (Theodoro & Scorzafave, 2011), uma vez que é uma atividade que não exige nível de escolaridade avançado para ser executada, sendo pouco valorizada no mercado.

Segundo Corseuil *et al.* (2016), o pagamento do Abono Salarial teve um aumento significativo em 10 anos, entendendo-se assim que se deu o aumento considerável nos trabalhos formais, uma vez que uma das premissas básicas para o recebimento do referido Abono Salarial é que o funcionário esteja registrado formalmente. Uma realidade que não se aplica à classe trabalhadora, porque segundo DIEESE (2013, p. 10) “o trabalho doméstico é fortemente marcado por vínculos informais”, e isso tanto para o empregado doméstico diarista quando para o mensalista.

Porém, é necessário observar, que dentre os 22,4 milhões de trabalhadores que recebem o Abono Salarial, como foi observado por Corseuil *et al.* (2016), não é compreendido a parcela dos empregados domésticos, sendo os empregadores desobrigados a efetuarem o recolhimento para essa parcela de trabalhadores.

4.5 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Segundo Murta e Almeida (2016), a medicina ocupacional de que trata a saúde e segurança no trabalho é de grande importância, uma vez que os acidentes e as doenças que os trabalhadores sofrem ao executarem suas funções nas empresas são realidades que ocorrem e precisam ao máximo serem prevenidas e tratadas para que não ocorram.

A Segurança e a Medicina do Trabalho foram instituídas pela Lei 6514/1977, alterando o Capítulo V do Título II da CLT. Também é tratado na Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXII, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Após a alteração da CLT pela Lei 6514/1977, o Ministério do Trabalho regulamentou as NR’s – Normas Regulamentadoras – através da Portaria nº 3.214 em 1978, que foram criadas com o intuito de auxiliarem na aplicação da segurança e medicina do trabalho.

Ainda para Murta e Almeida (2016, p. 246):

A legislação brasileira prevê diversos requisitos referentes à saúde e à segurança no trabalho. A Norma Regulamentadora nº 7 tem ações voltadas especificamente para a saúde ocupacional e aponta a necessidade de implantação do Programa do Controle Médico de

Saúde Ocupacional (PCMSO). Com essa regulamentação todos os trabalhadores com vinculação regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) têm, de forma compulsória, de ser atendidos em saúde ocupacional de forma preventiva com um programa estruturado a ser desenvolvido por médico do trabalho.

De acordo com um estudo feito pelo IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – e Fundacentro – Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – (2012), e também segundo o estudo realizado por Mendes & Dias (1991), a grande preocupação com a saúde e medicina do trabalho se iniciou com a Revolução Industrial, quando os empregados eram obrigados a trabalharem em ritmos desumanos, sendo expostos a doenças ocupacionais e a acidentes que ocorriam no ambiente de trabalho.

Segundo a Lei 5859/72 e Lei Complementar 150/2015, os empregados domésticos não estão regulados pela Saúde e Medicina Ocupacional de que trata o Capítulo V da CLT, sendo aplicado opcionalmente o exame admissional, caso queira o empregador doméstico (IPEA & Fundacentro, 2012).

Para Iriart *et al.* (2008), os acidentes ocupacionais que podem ocorrer no ambiente de trabalho doméstico, são entre outros, quedas no chão ensaboadado, risco de queda em escada, cortes com faca ou outros objetos cortantes, queimaduras, torções de membros inferiores, dentre outros acidentes.

Além disso, ainda segundo Iriart *et al.* (2008, apud Sales & Santana, 2003), é comum as empregadas domésticas apresentarem mais doenças ocupacionais de depressão e ansiedade que as outras trabalhadoras, sendo maior em 7,3%, e entre as outras trabalhadoras 4,5%. Este estudo mostra que, apesar de não existir legislação que fiscalize e previna as doenças, acidentes e ambiente ocupacional, os trabalhadores domésticos não estão isentos de que tais situações ocorram a eles.

Diante o apresentado, é possível entender que mais uma vez o empregado doméstico está em desvantagem em relação ao empregado celetista comum, no que diz respeito às regras e fiscalização da segurança, saúde e medicina ocupacional, não os isentando de que tais riscos de doenças e acidentes sejam acometidos a eles.

4.6 AFASTAMENTO MÉDICO DE ATÉ 15 DIAS

Conforme o apresentado no tópico anterior, o empregado doméstico não tem amparo no que se refere à saúde, segurança e medicina ocupacional. O afastamento médico de que

trata acidente de trabalho e doença não relacionada ao trabalho, é regido pelo Regulamento da Previdência Social, Decreto 3048/1999.

Por terem uma carga pesada de trabalho, os empregados domésticos estão mais vulneráveis a doenças, e conseqüentemente a ficarem afastados do trabalho. Se os empregados domésticos não trabalham, não recebem o salário, recaindo a responsabilidade inteiramente para a Previdência Social (DIEESE, 2013).

A contribuição junto à Previdência Social dos empregados domésticos, apesar de terem crescido com o decorrer dos anos, ainda se mantém muito menor do que as contribuições dos empregados celetistas comuns, isso devido à grande informalidade de trabalho a que essa classe se apresenta. Isso faz com que o acesso ao auxílio-doença oferecido pela Previdência Social seja dificultado, e até mesmo negado devido à falta de contribuições (DIEESE, 2013).

Ainda no Decreto 3048/1999, em seu artigo 72, parágrafo primeiro, segundo sua regulamentação, será contado para fins de pagamento pela Previdência Social, a partir do “décimo sexto dia do afastamento da atividade para o segurado empregado, exceto o doméstico”. Em seu artigo 75, é apresentado que, durante os quinze primeiros dias de afastamento, o pagamento será feito pelo empregador, e a partir do décimo sexto dia, pela Previdência Social, exceto o empregado doméstico.

Para o empregado doméstico, o pagamento de todo e qualquer afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho, será remunerado integralmente pela Previdência Social, não recaindo sobre o empregador nenhum ônus por esse afastamento, essa diferença entre o empregado doméstico e o empregado celetista comum é tratado ainda no Decreto 3048/1999, em seu artigo 72, parágrafo segundo, onde o pagamento será “a contar da data do início da incapacidade, para os demais segurados”.

Trata-se de mais uma desvantagem para o empregado doméstico, pois, uma vez afastado por auxílio-doença ou acidente de trabalho, seja de um dia ou mais dias, o pagamento será de responsabilidade integral da Previdência Social, devendo o empregado agendar a perícia através do número 135 do INSS, passar por perícia médica para o recebimento da remuneração que lhe é devida (Portal e Social, 2018).

5 CONCLUSÃO

Tomando por base as pesquisas realizadas, e todo o contexto apresentado, é possível entender que o emprego doméstico é um dos mais antigos do mundo, e também que o empregado doméstico vem sofrendo desde o início dos tempos de prestação de serviços grande desigualdade no que tange às leis que os protegem, se comparado aos demais trabalhadores celetistas comuns.

A grande maioria desses trabalhadores são pessoas de etnia negra, de baixa escolaridade, e mulheres. No Brasil, o passado escravo acompanhou esses trabalhadores mesmo após a abolição da escravatura, levando aqueles escravos a continuarem servindo aos senhores em troca de salários baixos.

Com a PEC das Domésticas 72/2013, foi possível um breve início de igualdade para essa classe trabalhadora, que tanto vinha sofrendo ao longo dos anos com a grande diferença de direitos que os resguardavam se comparado com os demais trabalhadores celetistas comuns. Em 2015, com a promulgação da Lei Complementar 150, deu-se início a garantia de alguns direitos que vinham sendo duramente conquistados.

Porém, apesar dos direitos conquistados com a Lei Complementar 150/2015, alguns direitos ainda foram deixados à mercê para essa classe trabalhadora, começando pela quantidade de dias trabalhados na semana, podendo ser de até 2 dias sem ser considerado trabalho intermitente; a falta de representação e maior obtenção de direitos por parte dos sindicatos; as férias proporcionais às horas trabalhadas, que deixaram de ser consideradas para o trabalhador celetista comum, mas continuou a ser considerada para o empregado doméstico; o não recebimento do abono salarial (PIS); a falta de legislação para saúde e segurança do trabalho do empregado doméstico, e por fim, o não recebimento pelos primeiros dias de afastamento por auxílio-doença.

Diante o exposto, é possível perceber que apesar da Lei Complementar 150/2015 trazer grandes avanços para que a igualdade entre a classe celetista comum e a classe doméstica seja uma realidade, ainda há muito o que se fazer para que o empregado doméstico seja coberto por todos os direitos que um empregado celetista comum possui.

Sugere-se que seja aprofundado os estudos nos impactos que a falta de legislação pela saúde e segurança do trabalhador doméstico podem trazer para o empregado, para o empregador e também para a Previdência Social, que é a responsável por resguardar essa classe trabalhadora assim como a classe trabalhadora celetista comum, porém sem o apoio das legislações que amparam e fiscalizam a prevenção de riscos trabalhistas nos ambientes laborais.

REFERÊNCIAS

ACCIARI, Louisa. “Foi difícil, mas sempre falo que nós somos guerreiras”—O movimento das trabalhadoras domésticas entre a marginalidade e o empoderamento. **Mosaico**, v. 7, n. 11, p. 124-147.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. Decolonialidade e interseccionalidade emancipadora: a organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil. **Sociedade e Estado**, v. 30, n. 1, p. 147-163, 2014.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. Sindicato das Trabalhadoras Domésticas no Brasil: Teorias da Descolonização e Saberes Subalternos. Brasília. **Sociedade e Estado**, v. 22, n. 1, 2007.

BERNSTEIN IRIART, Jorge Alberto et al. Representações do trabalho informal e dos riscos à saúde entre trabalhadoras domésticas e trabalhadores da construção civil. **Ciência & Saúde Coletiva**, Salvador, v. 13, n. 1, 2008.

BRANDT, Maria Elisa Almeida. **Os Conflitos entre empregados e empregadores domésticos pela mediação do sindicato e da Justiça do Trabalho**. 1998. 210 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/281590>>. Acesso em: 24 jul. 2018.

BRASIL. Lei nº 3.071, de 1º de Janeiro de 1916. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**, DF, dez 1916.

_____. Decreto nº 16.107, de 30 de Julho de 1923. **Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos**, DF, jul 1923.

_____. Decreto-Lei nº 1.402, de 5 de Julho de 1939. **Regula a associação em sindicato**, DF, jul 1939.

_____. Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de Fevereiro de 1941. **Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviços domésticos**, DF, fev 1941.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**, DF, mai 1943.

_____. Lei nº 5.859, de 11 de Dezembro de 1972. **Dispõe sobre a profissão do empregado doméstico e dá outras providências**, DF, dez 1972.

_____. Lei nº 6.514, de 22 de Dezembro de 1977. **Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências**, DF, dez 1977.

_____. Portaria MTB nº 3.214, de 8 de Junho de 1978. **Atividades e operações insalubres**, DF, jun 1978.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Ato das disposições constitucionais transitórias**, DF, 1988.

_____. Lei nº 3.353, de 13 de Maio de 1988. **Lei Áurea - Declara extinta a escravidão no Brasil**, DF, mai 1988.

_____. Lei nº 7.998, de 11 de Janeiro de 1990. **Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências**, DF, jan 1990.

_____. Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991. **Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências**, DF, jul 1991.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**, DF, jul 1991.

_____. Lei nº 9.715, de 25 de Novembro de 1998. **Dispõe sobre as contribuições para os Programas de Integração Social e de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PIS/PASEP, e dá outras providências**, DF, nov 1998.

_____. Emenda Constitucional nº 72, de 2 de Abril de 2013. **Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais**, DF, abr 2013.

_____. Lei Complementar nº 150/2015, de 1º de Junho de 2015. **Do Contrato de Trabalho Doméstico**, DF, jun 2015.

_____. 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**, DF, jul 2017.

CHAGAS, Ana Maria; SALIM, Celso; SERVO, Luciana. **Saúde e Segurança no Trabalho no Brasil: Aspectos Institucionais, Sistemas de Informação e Indicadores**. São Paulo, 2º ed. 2012.

CHAGAS, Sylvia Oliveira; DAMACENO, Liliane Dias. Evolução do direito trabalhista do empregado doméstico. **Caderno de Graduação-Ciências Humanas e Sociais-UNIT**, Aracaju, v. 1, n. 3, p. 63-76, 2013.

CORSEUIL, Carlos Henrique; FOGUEL, Miguel Nathan; TOMELIN, Leon; **A Evolução Recente do Tamanho do Programa de Abono Salarial**. v.18, n.1, 2016.

DA CRUZ, Jamile Campos. O Trabalho doméstico ontem e hoje no Brasil: legislação, políticas públicas e desigualdade. **Anais do Seminário Nacional da Pós-Graduação em Ciências Sociais-UFES**, v. 1, n. 1, 2011.

DIEESE. **Estudos e pesquisas – O Emprego Doméstico no Brasil**, v.68, 2013.

FERRAZZA, Taís. **A Função Social do Sindicato na Atual Sociedade**, v. 1.n. 1, 2010.

IBGE. **Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada**. 2016. Disponível em:

http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/princ_carac_tra_b_dom.pdf. Acesso em: 22 nov. 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

LIMA, Anna Luiza Ferreira. **Lei Complementar n. 150/2015: avanços significativos e seus impactos na sociedade**. 2017. 36 f. Monografia (Bacharel em Direito) – Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Pernambuco, Pernambuco, 2017.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth. **Da Medicina do Trabalho à Saúde do Trabalhador**. **Revista de Saúde Pública**, v. 25, n. 5, p. 341-349, São Paulo, 1991.

MURTA, Guilherme Augusto; ALMEIDA, Márcio José. **O Ensino da Medicina do Trabalho dos Cursos de Graduação Médica no Estado do Paraná**. Curitiba. 2016

PEREIRA, Ricardo José; DUTRA, Renata Queiroz; MENDONÇA, Laís Maranhão; **Trabalho Doméstico: Avanços, Resistência e Perspectivas**. Brasília. v.80, n. 1, 2014.

PESSÔA, Vera Lúcia Salazar. **Fundamentos de Metodologia Científica para elaboração de trabalhos científicos**. Material didático. Universidade Federal de Goiás - Campus de Catalão. Goiás: não publicado, 2007.

PREVEDELLO, Leandro et al. Proteção Jurídica dos Empregados Domésticos. **JICEX**, Santa Cruz, v. 5, n. 5, 2017.

RAMALHO, José Ricardo. Trabalho e Sindicato: posições em debate na sociologia hoje. **Dados – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, vol.43, n. 4, 2000.

RIBEIRO FILHO, Francisco Domiro; RIBEIRO, Sofia Regina Paiva. Evolução Histórico-Jurídica do Trabalho Doméstico. **Lex Humana**, Petrópoles, v. 8, n. 2, p. 45-71, 2016.

SANCHES, Solange. **Trabalho Doméstico: Desafios para o Trabalho Decente**. Florianópolis, v. 1, n. 1.2009.

SILVA, Maysa Luana. Trabalho doméstico: vínculos e desvinculações familiares entre atravessamentos de colonialidade do poder e atuação sindical. In: **Anais Eletrônicos do Congresso Epistemologias do Sul**. 2017.

SILVA, Homero Batista. **Obscuridade da LC 150/2015**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, p. 51-66, jul. 2016.

SOUZA, Ayane Botelho Moreira; SOARES, Rafael Pimentel. Empregado Doméstico: Direito e Trabalho. **REINPEC - Revista Interdisciplinar Pensamento Científico**, Itaperuna, v. 2, n. 2, 2016.

THEODORO, Maria Isabel Accoroni; SCORZAFAVE, Luiz Guilherme. Impacto da redução dos encargos trabalhistas sobre a formalização das empregadas domésticas. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 65, n. 1, p. 93-109, 2011.