

# Vantagens e desvantagens da PEC 72/2013 - domésticas

## **Camila Carvalho Silva**

Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário de Barra Mansa - UBM. E-mail: milacarvalho1106@hotmail.com

## **Mirian dos Santos Cirilo**

Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário de Barra Mansa - UBM. E-mail: mirian\_angra@hotmail.com

## **Maria Cristina Alves Delgado de Ávila**

Mestre em Direito pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo - UNISAL. Professora dos cursos de Direito, Ciências Contábeis e Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário de Barra Mansa - UBM. E-mail: cristina.delgado@uol.com.br

## Resumo

O artigo tem por objetivo analisar e relacionar informações a respeito da evolução do trabalho doméstico desde a sua origem até os dias atuais, baseado nas legislações e pesquisa bibliográfica sobre o assunto. Abordando e enfatizando o trabalhador doméstico como ser humano que deve ter respeitada sua dignidade e a importância de seu trabalho comparado como a de qualquer outro profissional, tendo como base a Emenda Constitucional nº. 72/2013 conhecida popularmente como a PEC das Domésticas, questionando sua eficácia quanto à equiparação dos direitos do trabalhador doméstico em relação aos demais trabalhadores e as vantagens e desvantagens para o mesmo.

Palavras-chaves: Emenda Constitucional nº. 72/2013. Domésticas. Dignidade.

## Abstract

The article aims to analyze and correlate information about the evolution of domestic work from its beginning to the present day, based on legislation and literature on the subject. Addressing and emphasizing the domestic worker as a human being should have respected their dignity and the importance of their work as compared to any other professional, based on the Constitutional Amendment. 72/2013 popularly known as the PEC of Domestic, questioning its effectiveness as the assimilation of the domestic worker rights in relation to other workers and the advantages and disadvantages for it.

Keywords: Constitutional Amendment. 72/2013. Domestic. Dignity.

## Introdução

O trabalho doméstico sempre foi uma questão delicada no âmbito das relações de trabalho, desde sua origem, onde “escravas” eram obrigadas a cuidar das casas de seus senhores sem nenhuma remuneração e tinham que se submeter aos seus desejos sexuais, e ainda viviam em situações sub-humanas sofrendo torturas físicas e psicológicas.

Essa relação foi evoluindo, porém, atualmente, ainda se tem um grande o número de empregadas domésticas que trabalham informalmente não tendo seus direitos assegurados, nem suas remunerações pagas de forma devida ou mesmo vivendo em condições de escravidão.

As diferenças entre as legislações que protegem outras classes de trabalhadores e o preconceito das pessoas em relação aos trabalhadores domésticos são as motivações principais deste trabalho, trazendo informações e tratando de forma clara as situações diversas vividas por trabalhadores numa sociedade desigual.

Assim, diante dessas realidades é que no presente trabalho se pretende fazer uma evolução histórica da legislação protetiva e as vantagens que as mesmas trouxeram para o ordenamento jurídico, visando garantir essa classe que muita labuta no seio familiar.

Dessa forma, no primeiro capítulo se faz uma breve evolução histórica quanto ao trabalho doméstico, demonstrando que evolução protetiva houve ao longo do tempo. Já no segundo capítulo se tenta demonstrar que o fato de ser um trabalho doméstico em nada o mesmo deve ser desmerecido, ou seja, ao contrário, deve ser respeitado em sua essência, pois trabalhadores detentores de dignidade, como qualquer trabalhador.

No terceiro capítulo se faz uma análise das características que preservam o trabalho doméstico, demonstrando como eles se diferenciam dos demais tipos de atividades laborativas. E no último capítulo se faz uma abordagem quanto à análise da Proposta de Emenda a Constituição - PEC 72/2013, e quais seriam as vantagens e desvantagens que a mesma trouxe a essa categoria que enfim esta tendo, os seus direitos respeitados.

Espera-se que com o presente trabalho se possa ter uma ideia da importância do trabalho doméstico, assim como, quais foram as inovações trazidas ao longo do tempo, e principalmente as vantagens da chamada PEC das domésticas, visando assim

que essa classe de trabalhadores possam ter seus direitos respeitados em sua integralidade.

## **Evolução histórica do trabalho doméstico**

Na época colonial, no Brasil o trabalho doméstico era entendido como trabalho escravo, onde homens, mulheres e crianças eram trazidos para dentro da “casa grande” pelos senhores de engenhos, para realizar atividades do lar.

As atividades de jardineiros, mucamas, amas de leite, costureiras, pajens e cozinheiros, somente eram exercidas por negros. As condições eram péssimas, trabalhavam por muitas horas e não tinham salários e nem folgas, o que recebiam em troca de todo o trabalho era somente restos de comida para sobreviverem e lugar desumano para dormirem por poucas horas. Eram discriminados pela cor, maltratados e as mulheres ainda tinham que se submeter a relações sexuais com “seus senhores”, eram exploradas em uma sociedade escravocrata (ALBUQUERQUE, 2012).

Nesse período nem se falava em direitos constitucionais, nem em igualdade, pois os negros prestavam esses serviços como meio de sobrevivência, sem nenhuma regulamentação, e muito menos alguma garantia.

Para que o ser humano possa se completar e se realizar-se há necessidade que o mesmo conviva de forma adequada no meio social com seus direitos garantidos e se sentindo parte da sociedade. Nesse sentido vale a afirmativa de Dallari (1986, p. 51) quando coloca que:

Para que possa sobreviver e realiza-se plenamente como pessoa o ser humano tem necessidade de um abrigo, que seja ao mesmo tempo um núcleo de convivência de apoio material e efetivo, sendo também um ponto de apoio para a busca de subsistências.

Assim a humanidade foi conquistando alguns direitos, depois de diversas lutas travadas ao longo dos tempos, o que possibilitou a criação de diversas leis de amparo aos trabalhadores de forma geral, e no caso em tela quanto aos domésticos.

Em 13 de maio de 1888 foi sancionada a Lei Áurea (Lei Imperial nº 3.353) que extinguiu a exploração de mão de obra escrava no Brasil.

Com o passar de alguns anos a atividade doméstica passou a serem exercidas por jovens, solteiras, pobres e analfabetas, filhas de pequenos agricultores que por não ter qualificação profissional exerciam a profissão que não era mais escrava para ajudar seus pais com sustento para sua família.

No ano de 1923, o decreto nº 16.107 aprova o regulamento de locação de serviços domésticos onde algumas atividades foram taxadas como domésticas, entre elas cozinheiras, ajudantes, copeiras, arrumadeiras e etc.

Já em 1932 fica efetivamente assegurado o direito de votos à mulher como cidadã e ainda surge a Legislação Trabalhista que regulamenta a proteção ao trabalho feminino, sendo criadas associações, Comissão Parlamentar de Inquérito e organizações em face dos direitos femininos.

Em 01 de maio 1943, é através do decreto lei nº 5.452, foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas, onde o ramo do direito do trabalho foi uniformizado, fazendo com que se tornasse um direito autônomo; no entanto, o trabalhador doméstico não foi abrangido por essa lei.

Somente com o surgimento da lei 5.859 no ano de 1972 é que os empregados domésticos começam a conquistar os seus direitos, trazendo então a sua definição e as previsões expressas de importante direito trabalhista. Tais direitos são ampliados em 1988, com a Constituição Federal do Brasil.

Alterando os dispositivos da Lei nº 5.859/72 foi editada a Lei nº 10.208/2001, de 23 de fevereiro de 2001, a qual concedeu o acesso do empregado doméstico ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e ao seguro desemprego, embora tal prerrogativa continue sendo facultativa ao empregador, que podem optar por não fazer o recolhimento, e caso seja essa a opção o empregado continuará sem ter direito a parcela do seguro desemprego.

Após se tem nova modificação através da Lei nº 11.324/2006, decretada em de 19 de julho de 2006, a qual estabeleceu novos direitos aos empregados domésticos onde ficou fixado o direito a férias de 30 dias, a estabilidade para gestantes, direito aos feriados civis e religiosos, além da proibição de descontos de moradia, alimentação e produtos de higiene pessoal utilizados no local de trabalho.

Em 08 de abril de 2014 começa a vigorar a Lei nº 12.964/2014, que altera a Lei nº 5.859/72, que dispõe sobre multa por infração à legislação do trabalho doméstico, estabelecendo multa ao empregador que não assinar a carteira de trabalho do

empregado, visando garantir o respeito ao trabalho desse profissional. Em 01 de Junho de 2015, passa a vigorar a Lei Complementar nº 150, oriunda da Emenda Constitucional, denominada PEC das domésticas, trazendo vários benefícios, visando garantir direitos mínimos aos empregados, assim como, lhes proporcionar dignidade enquanto trabalhador, trazendo uma nova realidade para essa classe que por vários anos foi tão desprestigiada.

Vê-se, portanto, que ao longo da história as domésticas foram esquecidas, e que praticamente agora se vêem mudanças no sentido de querer equipará-las aos trabalhadores urbanos o que na verdade deveria já ter vindo expresso desde a Constituição Federal de 1988, mas que embora se tenham concedidos vários direitos, ela ainda não foi equiparada ao empregado urbano, o que continua sendo um entreve em nossa legislação, razão pela qual se torna necessário discorrer algumas considerações em relação ao trabalho e a dignidade.

## **Dignidade e trabalho**

A expressão dignidade tem uma percepção maior do que se possa imaginar, já que ela tem como fundamento o respeito aos direitos humanos. Portanto, para que o homem tenha sua dignidade respeitada, é preciso que em primeiro lugar ele seja reconhecido como ser humano e merecedor de respeito e consideração por parte do Estado e dos demais seres humanos.

A dignidade da pessoa humana expressa o reconhecimento da integridade moral do ser humano, independentemente de sexo, raça, cor, credo, origem ou posição social.

Esse inclusive é o pressuposto básico da Declaração Universal dos Direitos Humanos aprovada em 1948, tanto que assim coloca que “todos são iguais em dignidade e direitos e, dotados como estão de razão e consciência, devem comportar-se fraternalmente uns com os outros”, ou seja, se deve respeitar a todos, com suas diferenças e igualdades, para que realmente eles possam ser tratados como iguais.

Como fundamento maior brasileiro previsto na Constituição Federal de 1988 temos a dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, inciso III, onde fica evidenciado que deve se preservar a dignidade de cada um como ente humano que necessita viver e conviver em sociedade, e ligado a esse fundamento temos o princípio da

igualdade, que mais uma vez vem garantir que todos sejam tratados de forma igualitária, sem qualquer diferença.

Interessante aqui a colocação de Sarlet (2002, p. 60) quando se manifesta quanto à dignidade da pessoa humana, ao colocar que:

A dignidade da pessoa humana corresponde à qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover a sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Assim uma vez que dignidade e isonomia são princípios norteadores da sociedade, eles não devem ser excluídos do ambiente do trabalho, sob pena de penalizarmos aqueles que contribuem para o desenvolvimento do país. Além disso, não se pode aceitar nenhuma forma de discriminação, sob pena de não se respeitar princípios básicos e necessários a vivência do homem em sociedade e mesmo sua essência como ser humano.

Com isso, tratar da dignidade humana do trabalhador sempre foi um desafio, pois o Brasileiro desde pequeno tem uma educação que lhe imbuí que o valor do trabalho é medido a partir do seu grau de exigência de estudo. Porém, ao contrário desse pensamento o trabalho deveria ser tratado como “essência”, valorizando assim o trabalho do mais “simples” ao mais “complexo” os quais teriam a mesma importância.

Como já ressaltado, os direitos iguais estão assegurados ao cidadão através da Constituição Federal e deve ser seguido por todos, e independente de qual seja a sua profissão ele deve ser tratado com respeito e ser reconhecido por toda a sociedade, pois é ela quem dá condições de sobrevivência ao trabalhador, e não menos importante que as outras profissões está o trabalhador doméstico que sai de sua casa cedo para trabalhar por longas horas, em uma atividade que demanda um esforço braçal. Afirma Dallari (1986, p. 37) que:

Todo ser humano tem o direito de ser reconhecido e tratado como pessoa. Não se respeita esse direito quando seres humanos sofrem violência de qualquer espécie, nascendo na miséria, sendo forçado a viver em situação degradante ou humilhante, ou sendo tratados com discriminação.

Assim não se pode tratar com desigualdade o trabalho da doméstica, simplesmente por considerar que é uma atividade que não está ligada a lucro e extremamente braçal, vez que é uma atividade digna como qualquer outra, merecendo ser respeitada em sua integralidade e essência. A atividade das domésticas por muitos anos sofreu com preconceitos relacionados à capacidade intelectual entre outros fatores a discriminação e diminuição da classe perante a sociedade quando não se trata de atividade econômica e sim com o ser humano em essência.

Para melhor esclarecer a identificação do trabalho da doméstica se torna necessário fazer uma análise das principais características que envolvem o tema, o que será abordado no próximo capítulo.

## **Características do trabalho doméstico**

Inicialmente antes de se entrar nas características do trabalho doméstico, é necessário identificar como se caracteriza o trabalho subordinado, pois somente a partir daí se tem condições de entender as peculiaridades próprias do trabalho doméstico.

No âmbito do direito do trabalho temos a relação de trabalho, que é gênero, e a relação de emprego, que é espécie. Assim, nos interessa a relação de emprego, aqui se falando no trabalho subordinado, ou seja, naquele em que o empregado se encontra sob a subordinação econômica e hierárquica do empregador.

Conforme ensina Martins (2014, p. 99), se configura a relação de emprego quando:

A relação de trabalho é a relação jurídica objetiva, que cria direitos e obrigações derivados da prestação de trabalho. A relação é o conteúdo do contrato. O contrato é a estrutura jurídica da relação. O contrato de trabalho dá origem a relação de trabalho.



Nesse contexto temos que o empregado, conforme disposto no art. 3º da CLT se caracteriza da seguinte forma:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Por outro lado, o empregador, como bem elencado no art. 2º da CLT é aquele que:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Tem-se de forma geral, que na atividade do empregador se pressupõe uma “atividade que vise lucro”, pois dá essência da empresa, já que a mesma tem que arcar com vários custos necessários a sua manutenção no mercado, o qual é competitivo por natureza.

Tal, porém, não é uma característica que pode aparecer na relação do trabalhador doméstico, pois nessa relação a existência de uma atividade que vise lucro é totalmente proibida sob pena de se desconfigurar a relação empregatícia doméstica e se ter uma relação empregatícia urbana.

Reforçado fica, que os serviços prestados pelo empregado domésticos não podem ser utilizados por seu empregador com finalidades lucrativas. Assim, o serviço prestado pelo empregado doméstico deve destinar-se somente ao desenvolvimento da vida do lar

e não a uma atividade comercial. Bem vale aqui a colocação de Dallari (1986, p. 196) quando coloca que:

Entre os elementos caracterizados da relação de trabalho domésticos estão: a) A prestação de serviço de natureza contínua; b) A prestação de serviço para pessoa de família; c) A realização do serviço na residência de pessoa ou família ou no âmbito residencial desta; e d) A participação em atividades sem fins lucrativos.

Dessa forma, caracterizado fica que quando se trata de trabalhado doméstico, o mesmo pressupõe a total falta de uma atividade que vise lucro, e sim, que o mesmo é desenvolvido no seio da família, para atender às necessidades desse grupo familiar, atendendo, entretanto, aos demais requisitos da configuração de empregado.

O critério que se deve observar no que se refere ao trabalho doméstico é que o empregado nesse caso deve trabalhar para uma pessoa física que não lhe explora a mão de obra com o intuito de lucro, pois do contrário se configuraria uma relação de trabalho urbano e/ou rural, e não doméstico. Tal é bem reforçado por Cassar (2011, p. 362), quando afirma que:

a) Doméstico é a pessoa física que trabalha de forma pessoal, subordinada; b) Continuada e mediante salário, para outra; c) Pessoa física ou família que; d) Não explore atividade lucrativa, no e) Âmbito residencial desta, conforme art. 1º da Lei nº 5.859/72.

Vê-se, portanto, que o empregado doméstico é um empregado em sua integralidade, porém, com a única diferença de que o mesmo deve atender às particularidades de uma família e não de uma empresa, cujo objetivo principal é lucro.

Vale aqui ponderar que o fato dele não ter uma atividade lucrativa em nada lhe desvaloriza, apenas tem outra essência a dar ao seu empregador. Isso é bem ressaltado por Merísio (2013, p. 6) quando coloca que:

Afirmar que o empregado doméstico não tem finalidade lucrativa de forma alguma desvaloriza o empregado doméstico. Apenas significa dizer que, ao contrário do empregador empresarial que depende do empregado para obter lucro, o empregado doméstico não gera utilidade econômico-financeira para a família ou a pessoa para quem presta serviços. É claro que todo trabalho tem valor econômico, basta atentar para o que dispõe a Lei Suprema em seu art.170, caput, e

chegaremos à conclusão de que o trabalho, seja ele qual for, tem densidade normativa econômica. No entanto, o trabalho doméstico não colabora para a formação de riquezas monetárias em favor do seu empregador, e sim um maior conforto em sua moradia; agora, sempre mediante remuneração e demais garantias constitucionais e legais, nisto reside o elemento econômico do trabalho doméstico. O empregador doméstico não utiliza o serviço do seu empregado doméstico para gerar algum serviço ou produto em favor de terceiro, na busca de lucro, o trabalho doméstico se esgota no âmbito doméstico.

Isso em nada tira a dignidade do trabalho doméstico, ao contrário, pois nos mostra que desde antigamente sempre foi muito importante, pois além de ser indispensável às famílias é um trabalho de confiança, onde a família deixa aos cuidados de seu empregado sua casa, seus bens e o mais importante seus filhos. Esse é um serviço de vínculo contínuo, pois é considerado trabalhador doméstico diversas funções tais como: cozinheiro, faxineiro, motorista particular, babá, cuidador de idosos, caseiro, enfermeiros e outros, com o passar do tempo mais confiança esse trabalhador adquire de seus patrões, tornando essa relação empregatícia, em uma relação muitas vezes de amizade, e não uma relação normalmente fria como ocorre nas demais relações de trabalho.

Dessa forma, o trabalho doméstico é um trabalho que é digno como qualquer trabalho, ainda com a essência de se ter uma relação bem pessoal entre empregado e empregador. Para melhor elucidar os direitos que foram garantidos ou não aos empregados domésticos se passará no próximo capítulo a apresentar um comparativo entre a antiga lei e as modificações introduzidas após a PEC das domésticas.

## **Análise da PEC**

A Emenda Constitucional nº. 72/2013 conhecida popularmente como a PEC das Domésticas foi publicada em 03/04/2013 e tinha por objetivo igualar os direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, o que, entretanto não ocorreu, apenas deu uma aproximação com os demais trabalhadores.

Pode-se observar no próprio texto da PEC, que quando dos acréscimos que pretendia a época implementar, já ressaltava que não estaria contidos todos os direitos previsto no art. 7º da Constituição, ou seja, apenas alguns deles faziam parte da proposta, conforme se ressalta abaixo:

PEC 72/2013: (...). Artigo único. O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação: “Art. 7º. (...). Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendida as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social (BRASIL, 2013).

Tal Emenda foi de grande importância para a categoria dos domésticos, uma vez que veio resolver, ainda que parcialmente, a discriminação sofrida por estes profissionais, que por muita das vezes por não possuírem estudos e por não terem outras perspectivas de vida, acabavam se submetendo a esta atividade que era tão desvalorizada por parte da sociedade brasileira.

Diante disso, percebe-se o grande avanço para estes profissionais, que não estão mais sendo tratados de forma indigna perante a sociedade, se tornando assim uma classe mais confiante de seus direitos e dando-os mais perspectiva de vida e o principal atendendo ao princípio maior da Constituição Federal de 1988.

É importante lembrar que os direitos trazidos pela Emenda Constitucional nº 72/2013, são de aplicação exclusiva aos empregados domésticos, excluindo terminantemente sua aplicação aos empregados que trabalham de forma eventual, conhecidos como diaristas.

## COMPARATIVO ENTRE O ANTES E O DEPOIS DAS MUDANÇAS INTRODUZIDAS PELA PEC

Visando facilitar as diversas mudanças ocorridas em relação à legislação protetiva ao trabalho doméstico, se apresentará abaixo, um quadro comparativo do antes e depois

da lei Complementar nº 150/2015, procurando demonstrar na essência quais os direitos que existiam antes e após o advento da PEC das domésticas, para que seja compreensível uma visão melhor do tema.

Quadro 1 - Emenda Constitucional n.º 72/2013

ANTES	DEPOIS
Salário Mínimo Nacional	Salário Mínimo Nacional
Irredutibilidade de salário	Irredutibilidade de salário
	Contrato de experiência - Admitido contrato de experiência de no máximo 90 dias, com uma prorrogação dentro desse período. No referido contrato se aplicam as regras de quebra da CLT nas mesmas condições observadas nos artigos 479, 480 e 481 da CLT.
13.º Salário	13.º Salário
Estabilidade sujeita a discussões	Estabilidade provisória - é garantida a gestante a estabilidade de 5 meses após o parto ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado.
Licença maternidade 120 dias, sem prejuízo do emprego e salários.	Licença maternidade 120 dias, sem prejuízo do emprego e salários, pagos diretamente pela previdência social.
Não tinha jornada fixada	Jornada de trabalho de 08 horas diárias e no máximo 44 semanais, sendo possível compensação e redução de jornada, mediante acordo escrito, sendo que eles podem ser contratados a tempo parcial.  Podem ainda mediante acordo escrito entre as partes – empregado e empregador pode ser adotada ser adotada a jornada 12 x 36. E, o intervalo intrajornada pode ser concedido ou indenizado. O descanso semanal, os feriados e as prorrogações do horário noturno, são garantidos. Ficou estabelecido ainda a obrigatoriedade da adoção do controle individual de frequência. Admite-se o acordo de compensação de horas.

SEGUE

Continuação Quadro 1

ANTES	DEPOIS
	Contrato a tempo parcial - Admitido o contrato a tempo parcial cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais
	Viagem a serviço - No caso do doméstico que é responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia, observado o art. 2º da lei. Nesses casos o acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes, sendo que remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal, não se aceitando nessas condições o banco de horas.
Licença paternidade nos termos da Lei.	Licença paternidade de 5 dias na forma prevista na CF de 88
Aviso prévio de no mínimo 30 dias	Aviso prévio de no mínimo 30 dias, acrescido de 3 dias por cada ano. O horário será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral, sendo facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas no caput deste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos.

SEGUE

Continuação Quadro 1

ANTES	DEPOIS
Férias anuais com acréscimo de 1/3.	Direito a férias anuais - remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3o do art. 3o, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família. No caso de cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. A critério do empregador, poderá ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos. Doméstico poderá converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. O abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo. No caso do empregado que reside no local de trabalho é lícito nele permanecer durante as férias. As férias deverão ser concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.
	Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.
	DSR - É devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados.

SEGUE

Continuação Quadro 1

ANTES	DEPOIS
Descontos eram tratados de forma restrita.	Descontos - É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem. No caso de adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, o empregador pode proceder ao desconto não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário. Pode ocorrer descontado das despesas com moradia quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes. Tais despesas não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos. O fornecimento de moradia ao empregado doméstico na própria residência ou em morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia.
Aposentadoria	Aposentadoria
	Integração à previdência social – criação do simples doméstico.
Seguro desemprego só parta quem tinha o deposito do FGTS	Seguro desemprego - agora efetivado a todos que tenham direito já que o FGTS passou a ser obrigatório.
FGTS facultativo	FGTS passa a ser obrigatório.

SEGUE



Continuação Quadro 1

ANTES	DEPOIS
	<p>O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos a multa de 40% prevista na lei 8.036/90 – FGTS. Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador. Já no caso de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.</p>
	<p>Proteção do salário na forma da lei, sendo crime a retenção dolosa.</p>
	<p>Horas extras acrescidas de 50% no mínimo sobre a hora normal.</p>
	<p>Redução dos riscos do trabalho.</p>
	<p>Reconhecimento das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.</p>
	<p>Proibição de diferença de salários, exercício de funções ou admissão, em razão do sexo, idade, cor ou estado civil.</p>
	<p>Proibição de discriminação de salários e admissão de portador de necessidades especiais.</p>
	<p>Proibição de trabalho aos menores de 18 anos como domésticos.</p>

SEGUE

Continuação Quadro 1

ANTES	DEPOIS
	Relação de trabalho protegida contra a despedida arbitrária e sem justa causa e indenização compensatória decorrente de demissão sem justa causa, nos termos da Lei complementar.
	Horário noturno, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, a qual terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, com acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna. No caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social. E, já nos casos de horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto na lei.
	Acrescido a condição de justa causa no caso de submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado.
	Assistência aos filhos e dependentes menores, até 05 anos em creches e pré-escolas.
	Seguro contra acidente de trabalho
	É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

Como se verifica do quadro acima, a PEC trouxe a luz a necessidade de atender a real necessidade do profissional doméstico que se encontrava tendente de ter seus direitos respeitados, mantendo e criando novos direitos, os quais foram regulamentados em sua completude através da lei complementar 150 de 2015, visando dar-lhes eficácia absoluta. Após relacionada as mudanças introduzidas se torna necessário analisar quais

seriam as vantagens e desvantagens que já se percebe, razão pela qual o tema passa a ser discutido no próximo item.

## VANTAGENS E DESVANTAGENS

A aprovação da PEC das Domésticas veio corrigir uma dívida histórica para com milhares de brasileiros, além de gerar crescimento econômico para o país, trazendo para os empregados domésticos a estabilidade e também seus direitos assegurados por lei.

Por outro lado, após a promulgação da PEC das Domésticas, houve um aumento na informalidade e desemprego, em razão da necessidade de cumprimento exato da legislação devido ao aumento dos custos mensais com os empregados domésticos, comprometendo o orçamento das famílias, assim inviabilizando a contratação formal do doméstico o que está aumentando o índice de demissões e assim surgindo maior procura do trabalho autônomo e como diarista. O gráfico abaixo demonstra essa ponderação que pode ser vista do período de janeiro de 2010 a outubro de 2014, onde: Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas nos serviços domésticos, no trabalho principal, em relação ao total de pessoas ocupadas na semana de referência, por Regiões Metropolitanas.

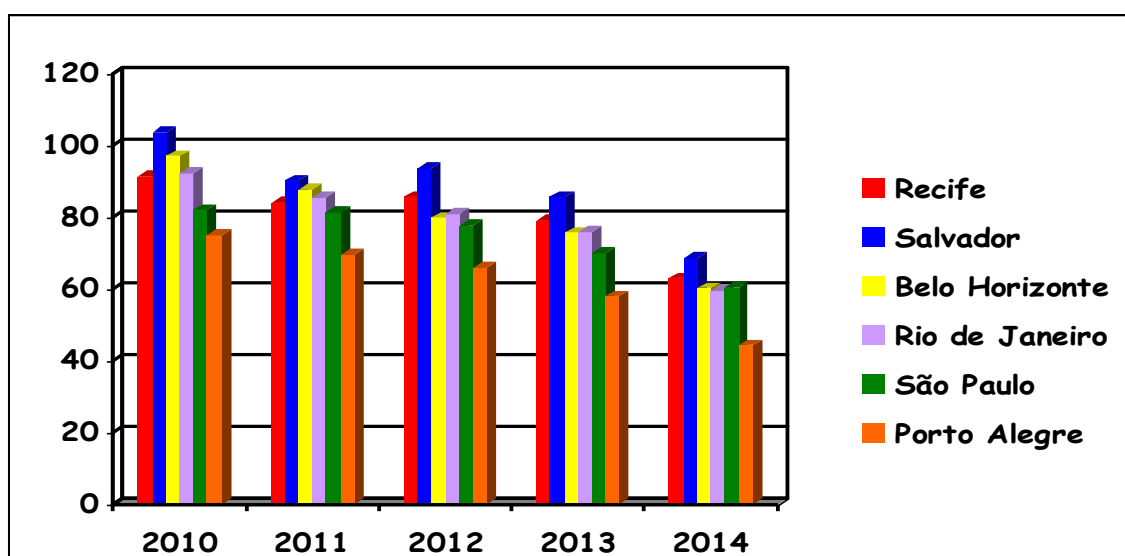


Gráfico 1 - Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas nos serviços domésticos, no trabalho principal, em relação ao total de pessoas ocupadas na semana de referência, por Regiões Metropolitanas.  
Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento - Pesquisa Mensal de Emprego, mar.2002-out.2014.

As mudanças trouxeram um grande impacto para as partes envolvidas na relação empregatícia doméstica e, se encontram em fase de concretização no cenário nacional pois ainda em estágio de adaptação, mas sem dúvida há necessidade de cumprimento integral da mesma para que assim se possa dar efetividade não só aos benefícios que foram implementados, mas principalmente visando dar dignidade a essa camada da sociedade que por tanto tempo se encontrava discriminada pela própria legislação. Cumprir a lei das domésticas e dar dignidade a essa classe de trabalhador que deve ser respeitada em sua essência, sob pena de inversão da ordem ética e social que deve ser mantida nas relações de trabalho e principalmente nas sociais.

## Conclusão

O trabalho é a condição de sobrevivência para muitos seres humanos e é através desse meio que nós humanos conseguimos os elementos fundamentais para nossa sobrevivência, tornando assim todo e quaisquer trabalhos dignos de respeito e valorização.

Este artigo procurou demonstrar alguns problemas enfrentados pelo trabalhador doméstico, que por muitos anos sofreram discriminações por ser uma classe oriunda do período escravocrata brasileiro, onde os escravos não eram considerados como ser humano, mas sim um objeto.

Entende-se que os trabalhadores domésticos foram adquirindo alguns direitos de forma bastante lenta com o decorrer dos anos, mas que sem dúvida já existe um grande avanço diante do número de direitos existentes antes da Proposta de Emenda Constitucional 72/2013, que já deveriam ser observados, mas que as modificações introduzidas a partir dessa nova emenda se vislumbrou novas condições de respeito a essa classe tão desprestigiada socialmente.

A promulgação da PEC 72/2013 assegurou vários direitos aos trabalhadores domésticos, os quais foram regulamentados através da lei complementar nº 150/2015, visando assim sedimentar a efetividade e observância das disposições legais.

É notório que para o trabalhador doméstico agora praticamente foi equiparado ao trabalhador urbano, mas que, devida a própria especificidade do trabalho, acaba

apresentando algumas características diferenciadas, as quais foram em grande parte referendadas através da lei complementar em vigor. Dúvidas não há de que a preocupação foi no sentido de equiparar os direitos dessa classe trabalhadora aos ditames de um trabalhador regido pelo sistema celetista, havendo uma evolução sensível na sociedade, que porém, deve mudar sua cultura para observá-la e se adaptar de vez a mesma, garantindo assim, que se possa dar dignidade a essa classe que tem uma relação tão estreita com a família em seus mais diversos âmbitos.

É claro que ainda não se tem o ideal, porém, se é possível vislumbrar que o mesmo pode ser alcançado a partir dessa nova cultura que começa a aparecer e se moldar na sociedade, se ressaltando é claro, que tudo passa por um processo cultural, e que esse processo leva tempo para se solidificar.

## Referências

- ALBUQUERQUE, Cheylla. **Origem do trabalho doméstico no Brasil**. Meu advogado.com.br. mai/2012. Disponível em:  
<<http://www.meuadvogado.com.br/entenda/origem-do-trabalho-domestico-no-brasil.html>>. Acesso em 01.12.2014.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.
- DALLARI, Dalmo de Abreu. **Que são direitos da pessoa**. 9. ed. São Paulo: Brasiliense, 1986.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- MERÍSIO, Patrick Maia. **Os novos direitos dos empregados domésticos: análise da Emenda Constitucional nº 72/2013**. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

VARGAS, Getúlio. **Consolidação das leis do trabalho**. Presidência da República Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília. disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 01.12.2014.