

MARISTÂNIA RODRIGUES DE OLIVEIRA  
MAYCON DA SILVA BESSA

**EMPREGADO DOMÉSTICO: UM ESTUDO DOS DIREITOS  
ADQUIRIDOS A PARTIR DA LEI COMPLEMENTAR 150/2015 E  
IMPACTOS SOBRE A RELAÇÃO CONTRATUAL  
EMPREGADO/EMPREGADOR**

TEÓFILO OTONI - MG  
FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

2016

MARISTÂNIA RODRIGUES DE OLIVEIRA  
MAYCON DA SILVA BESSA

**EMPREGADO DOMÉSTICO: UM ESTUDO DOS DIREITOS  
ADQUIRIDOS A PARTIR DA LEI COMPLEMENTAR 150/2015 E  
IMPACTOS SOBRE A RELAÇÃO CONTRATUAL  
EMPREGADO/EMPREGADOR**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Ciências Contábeis.  
Área de Concentração: Direito Trabalhista  
Orientadora: Prof. Eliane Pereira Fernandes

TEÓFILO OTONI - MG  
FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

2016



**FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI**

**NÚCLEO DE TCC / CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

Reconhecido pela Portaria 14 de 22/11/2011 - MEC

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

A monografia intitulada: *Empregado Doméstico: Um estudo dos direitos adquiridos a partir da Lei Complementar 150/2015 e impactos sobre a relação contratual empregado/empregador*,

elaborada pelos alunos Maristânia Rodrigues de Oliveira

Maycon da Silva Bessa,

foi aprovada por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Ciências Contábeis das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial da obtenção do título de

## **BACHAREL EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS.**

Teófilo Otoni, 19 de novembro de 2016

---

Professora Orientadora: Eliane Pereira Fernandes

---

Professora Examinadora: Adenide Rodrigues Pereira

---

Professor Examinador: Kepler Luiz Cardoso Barbosa

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, por iluminar e abençoar a nossa trajetória.

Aos nossos familiares pelo amor, paciência e dedicação.

A Rodrigo Santos que tanto nos ajudou.

Aos amigos, que dividimos medos e incerteza, mas somamos entusiasmo, forças e alegrias.

Aos professores da Rede Doctum de Ensino, que nos orientaram além dos preceitos científicos, ofereceram aprendizado para a vida. Em especial aos Professores Dr. Pe. Luciano Lavall e Eliane Pereira Fernandes, pelas orientações, pela atenção e paciência, sem o seu auxílio, a realização desse trabalho não seria possível.

“Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível.”

Charles Chaplin

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Sexo .....	29
Gráfico 02: Qual sua idade? .....	30
Gráfico 03: Há quanto tempo você trabalha como empregado (a) doméstico?.....	30
Gráfico 04: Há quanto tempo você trabalha de carteira assinada? .....	31
Gráfico 05: Você sabia que existe uma Lei que protege os empregados domésticos?... ..	31
Gráfico 06: Você acha que a nova Lei dos empregados domésticos trouxe mais benefícios e segurança para sua classe? .....	32
Gráfico 07: Você acha que o serviço doméstico é desvalorizado? .....	32
Gráfico 08: Você tem conhecimento de todos os seus direitos e deveres que a nova Lei trouxe para o empregado doméstico? .....	33
Gráfico 09: Após a nova Lei dos empregados domésticos entrar em vigor, você acredita que o número de contratações diminuiu? .....	33
Gráfico 10: Você acredita que o número de contratação de serviços de diaristas aumentou após entrar em vigor a nova Lei dos empregados domésticos? .....	34

## RESUMO

A presente monografia intitulada “Empregado Doméstico: Um Estudo dos Direitos Adquiridos a partir da Lei Complementar 150/2015 e Impactos Sobre a Relação Contratual Empregado/Empregador”, é uma pesquisa que tem como objetivo investigar quais os direitos sociais e trabalhistas a Lei Complementar 150/2015 trouxe ao trabalhador doméstico e os impactos sobre a relação contratual empregado/empregador após sua regulamentação. Seus objetivos específicos foram: apresentar a evolução histórica dos direitos dos empregados domésticos; apresentar e analisar os novos direitos dos empregados domésticos após a nova Lei complementar 150/2015; comparar e analisar os direitos dos empregados domésticos antes e depois da Lei Complementar 150/2015; apresentar os impactos gerados sobre a relação contratual entre empregador e empregado doméstico após a Lei Complementar 150/2015 entrar em vigor, a partir da análise de uma pesquisa de campo que será aplicada na cidade de Teófilo Otoni, no bairro Grão Pará, sobre as possíveis mudanças na relação contratual empregado/empregador. Para avaliação das mesmas, fez-se um levantamento junto aos empregados domésticos do bairro Grão Pará de Teófilo Otoni, utilizando um questionário como instrumento de coleta de dados. A partir das informações coletadas deduziu-se que os empregados domésticos, no entanto não tem conhecimento sobre a nova Lei dos empregados domésticos.

**Palavras-Chave:** Lei Complementar; Empregado Doméstico; Relação Contratual

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>1. DIREITO DO TRABALHO</b> .....	<b>11</b>
1.1 CONCEITO .....	11
1.2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO .....	11
1.3 LEIS TRABALHISTAS .....	13
1.4 JORNADA DE TRABALHO .....	13
1.5 HORAS EXTRA .....	13
<b>2. EMPREGADO DOMÉSTICO</b> .....	<b>14</b>
2.1 CONCEITO: .....	14
2.2 PERFIL DO NOVO TRABALHADOR DOMÉSTICO REMUNERADO .....	14
2.3 EXIGÊNCIAS ACERCA DA QUALIFICAÇÃO E ESPECIALIZAÇÃO .....	16
2.4 OS NOVOS ARRANJOS FAMILIARES .....	18
2.5 TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA .....	21
<b>3. DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO</b> .....	<b>24</b>
3.1 EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 .....	24
3.2 LEI COMPLEMENTAR 150/2015 .....	25
<b>3.2.1 FGTS e multa por demissão sem justa causa</b> .....	<b>25</b>
<b>3.2.2 Contribuição Previdenciária</b> .....	<b>25</b>
<b>3.2.3 Pagamento de adicional noturno</b> .....	<b>26</b>
<b>3.2.4 Multa</b> .....	<b>26</b>
<b>3.2.5 Salário família</b> .....	<b>26</b>
<b>3.2.6 Aviso prévio</b> .....	<b>27</b>
<b>3.2.7 Licença maternidade</b> .....	<b>27</b>
<b>3.2.8 Seguro desemprego</b> .....	<b>27</b>
<b>3.2.9 Viagem</b> .....	<b>27</b>
<b>3.2.10 Salário Mínimo Vigente em 2016</b> .....	<b>27</b>



<b>4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>29</b>
<b>5. ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>35</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>37</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>39</b>
<b>APÊNDICE.....</b>	<b>42</b>

## INTRODUÇÃO

Grandes alterações têm ocorrido na contratação do empregado doméstico, antes os empregados domésticos eram regidos pela Emenda Constitucional e os empregados tinham direito somente no salário e o INSS, hoje eles são regidos pela Lei Complementar 150/2015 que além do salário e o INSS eles tem direito ao FGTS, multa rescisória, férias, décimo terceiro.

A partir deste entendimento foi delimitado o problema desta monografia: Quais os direitos sociais e trabalhistas a Lei Complementar 150/2015 trouxe ao trabalhador doméstico e os impactos sobre a relação contratual empregado/empregador após sua regulamentação?

Para a investigação do problema foram levantadas as seguintes hipóteses:

H0 – A Lei Complementar 150/2015 que rege empregados domésticos elevaria o nível de benefícios e segurança dos mesmos com inserção desses novos direitos.

H1 – A lei Complementar 150/2015 dos empregados domésticos asseguraria a efetividade aos direitos sociais estendidos pela Emenda Constitucional 72/2013.

H2 – O empregado doméstico acreditaria que o serviço doméstico é desvalorizado e, portanto, os direitos adquiridos não fariam efeito na relação contratual.

H3 – A contratação de diaristas, após a Lei Complementar 150/2015 entrar em vigor, aumentaria em função do aumento dos custos para o empregador doméstico.

A hipótese mais relevante para o trabalho foi à hipótese 3: A contratação de diaristas, após a Lei Complementar 150/2015 entrar em vigor, aumentaria em função do aumento dos custos para o empregador doméstico.

Foram alcançados todos os objetivos propostos: Apresentar a evolução histórica dos direitos dos empregados domésticos; apresentar e analisar os novos direitos dos empregados domésticos após a nova Lei complementar 150/2015; comparar e analisar os direitos dos empregados domésticos antes e depois da Lei

Complementar 150/2015; apresentar os impactos gerados sobre a relação contratual entre empregador e empregado doméstico após a Lei Complementar 150/2015 entrar em vigor, a partir da análise de uma pesquisa de campo que foi aplicada na cidade de Teófilo Otoni, no bairro Grão Pará, sobre as possíveis mudanças na relação contratual empregado/empregador.

O presente trabalho consiste na abordagem do tema: “Empregado doméstico: Um estudo dos direitos adquiridos a partir da lei complementar 150/2015 e impactos sobre a relação contratual empregado/empregador”, tendo como objetivo principal: Investigar quais os direitos sociais e trabalhistas a Lei Complementar 150/2015 trouxe ao trabalhador doméstico e os impactos sobre a relação contratual empregado/empregador após sua regulamentação.

A monografia é uma pesquisa descritiva explicativa. Fez-se então um levantamento de dados junto a 5 empregadas domésticas do bairro Grão Pará de Teófilo Otoni, usando como método de coleta de dados aplicação de questionários junto as empregadas domésticas.

O capítulo 1, “Direito do Trabalho”, segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

O capítulo 2, “Empregado Doméstico”, entende-se por empregado doméstico 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, conforme dispõe o art. 1º da **LC 150/2015**.

O capítulo 3, “Direitos dos Empregados Domésticos”, FGTS e multa por demissão sem justa causa, contribuição previdenciária, pagamento de adicional noturno, multa, salário família, aviso prévio, licença maternidade, seguro desemprego, viagem.

O Capítulo 4 faz a “Apresentação dos Resultados” da pesquisa.

O Capítulo 5 faz a “Análise dos Resultados” da pesquisa.

## 1. DIREITO DO TRABALHO

### 1.1 CONCEITO:

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

### 1.2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

Abolida a escravidão, em 1888, os trabalhadores nas indústrias emergentes, muitos deles imigrantes, com tradição sindicalista europeia, passaram a exigir medidas de proteção legal; até cerca de 1920, a ação dos anarquistas repercutiu fortemente no movimento trabalhista; as primeiras normas jurídicas sobre sindicato são do início do século XX; o CC de 1916 dispunha sobre locação de serviços, e é considerado o antecedente histórico do contrato individual de trabalho na legislação posterior; na década de 30, com a política trabalhista de Getúlio Vargas, influenciada pelo modelo corporativista italiano, reestruturou-se a ordem jurídica trabalhista no Brasil.

No início, as Constituições brasileiras tinham normas apenas sobre a forma do Estado e o sistema de governo. Após, passaram a tratar de todos os ramos do Direito e, especificamente, do Direito do Trabalho, como ocorre com nossa atual Constituição.

A Constituição de 1824 apenas tratou de abolir as corporações de ofício. Vieram posteriormente as leis ligadas à escravatura, culminando com a abolição da mesma em 1888 (Lei Áurea). Já a Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação, em caráter genérico.

Com as transformações ocorrendo na Europa em decorrência da primeira guerra mundial e o aparecimento da OIT em 1919, houve incentivo à criação de normas trabalhistas em nosso país. Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e melhores salários. Em 1930 começa a surgir a política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas. Nesta época, existiam leis ordinárias que tratavam de trabalho dos menores, da organização dos sindicatos rurais e urbanos, de férias, etc.

A Constituição Federal de 1934 foi a primeira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. Ela garantia a liberdade sindical, o salário mínimo, a isonomia salarial, a proteção do trabalho de mulheres e de menores, o repouso semanal e as férias anuais. Existiam várias leis esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Estas leis eram também desordenadas, específicas para cada profissão, o que tornava extremamente complicada a sua aplicação. Assim, resolveu-se reunir todos os diplomas legais trabalhistas num único diploma. A Constituição de 1946 trouxe a participação dos trabalhadores nos lucros, o repouso semanal remunerado, a estabilidade e o direito de greve. A legislação ordinária começou a instituir novos direitos. Assim, surgiram leis ordinárias versando sobre os empregados vendedores, viajantes, etc. A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas estabelecidos nas Constituições anteriores, com apenas algumas modificações. Após esta Constituição, ainda tivemos várias outras leis ordinárias, versando sobre o trabalho dos empregados domésticos, o trabalhador rural, o trabalhador temporário, as férias, etc.

Por fim, com a promulgação da atual Constituição Federal (05/10/1988), tivemos a inclusão dos direitos sociais e dos direitos e garantias individuais, ao passo que nas constituições anteriores os direitos trabalhistas eram sempre previstos no âmbito da ordem econômica e social.

A empregada doméstica brasileira sempre foi discriminada, justamente por trabalhar na atividade mais desvalorizada da sociedade: o trabalho doméstico. Por causa disto, o mesmo esteve, por vários séculos, vinculado ao escravismo e à discriminação racial, aliados à baixa escolaridade, à origem campestre e à falta de opções melhores de sobrevivência. Entretanto, estas mulheres são, na realidade, mulheres valorosas. Suas vidas são cheias de histórias de luta, em torno de uma vida digna, de melhores condições socioeconômicas, de melhores condições para o

futuro dos filhos. Em nenhum momento parecem pensar em si mesmas: todo o seu olhar e toda a sua energia vão para a família.

### 1.3 LEIS TRABALHISTAS

As leis trabalhistas no Brasil, embora tenham origem anterior, nascem no governo de Getúlio Vargas. A partir do ano de 1930, Vargas uniu um grupo de juristas e legisladores para elaborar uma Consolidação das Leis Trabalhistas, a CLT.

As leis trabalhistas da Era Vargas, como também são chamadas, levaram 13 anos de desenvolvimento, e buscavam garantir uma série de seguranças e regulamentações na relação entre empregadores e empregados.

### 1.4 JORNADA DE TRABALHO

A Consolidação de Leis Trabalhistas no Brasil define que a jornada máxima de horas de trabalho diárias deve ser de até 8 horas. Uma semana de trabalho, no entanto, pode ter no máximo 44 horas de produtividade.

A regulação de jornadas de trabalho, além de definir o tempo máximo de produtividade que um empregado pode dedicar à empresa, tenta garantir que não haja abusos sobre a mão de obra, regulando a forma de controlar a entrada e a saída dos funcionários de maneira transparente.

### 1.5 HORAS EXTRA

Caso o acordo de horas a serem trabalhadas tenha alguma sobrecarga, a CLT também regula o funcionamento das horas extras que empregados podem executar. Leis trabalhistas de regulamentação das horas extras são medidas de proteção à saúde dos trabalhadores, e uma remuneração mais justa pelo esforço realizado além do horário para o qual é pago.

## 2. EMPREGADO DOMÉSTICO

### 2.1 CONCEITO:

Entende-se por empregado doméstico 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, conforme dispõe o art. 1º da LC 150/2015.

Deste conceito, destacam-se os seguintes elementos:

- Prestação de serviço de natureza não lucrativa;
- À pessoa física ou à família, no âmbito residencial das mesmas;
- Continuadamente.

### 2.2 PERFIL DO NOVO TRABALHADOR DOMÉSTICO REMUNERADO

Na Região Sudeste do Brasil, considerada a mais desenvolvida, a demanda por empregadas domésticas era alimentada pela migração interna. Enquanto o país foi considerado como rural, “o campo fornecia um inesgotável fluxo de mão de obra barata” (CARELLI, 2011, p. 116). Com o desenvolvimento de regiões antigamente consideradas pobres como o Nordeste, este perfil está mudando drasticamente. Se o Nordeste provia São Paulo com empregadas domésticas e babás baratas, hoje, considerando-se a região a que mais cresce no Brasil, o quadro de ofertas de mão de obra mudou drasticamente. Entre 2001 e 2009 o PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) registrou 340.000 nordestinos migrando para o Sudeste, bem menos do que os 507.000 registrados nos cinco anos anteriores (CARELLI, 2011, p. 114).

Principalmente entre este grupo, ou como resquício do antigo escravismo, acontece ainda o problema da empregada que fica morando com a família

empregadora, sendo oficialmente considerada “quase da família”, implicando em trabalho como troca de favores. Os empregadores fornecem cama, comida roupas e ajuda de custo, mas não providenciam carteira de trabalho assinada, não há limites de horário de trabalho e nem inserção nos direitos sociais (DULTRA; MORI, 2008, p. 67). Este perfil de trabalho doméstico, bem mais raro atualmente, será inadmissível, e a curto prazo.

Atualmente, o percentual de empregadas domésticas está caindo. Só em Porto Alegre, o índice passou de 6,8% em 2003 para 6,3% em 2009, considerando-se o total das mulheres que trabalham em empregos formais (CHAVES, 2011, p.9). Há ainda a informação de que a idade média das empregadas aumentou, situando-se na faixa entre 40 e 49 anos, em 2009. As jovens, com mais opções de emprego, preferem procurar outro tipo de trabalho (CHAVES, 2011, p. 11). Como forma de chamar a atenção sobre o futuro do emprego doméstico e corrigir suas distorções em relação a outras profissões, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) o escolheu como tema da conferência realizada em junho na Suíça. O objetivo principal é assegurar os direitos trabalhistas da profissão que ainda não estão inseridos. Segundo Márcia Vasconcelos (apud ROCHA, 2011, p. 11), coordenadora do Programa de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho da OIT no Brasil, será necessário prestar atenção às mudanças.

Vêm ocorrendo mudanças no perfil da empregada e na configuração do mercado, mas ainda é uma ocupação que sofre déficit de regulamentação e a não observância de direitos. É um trabalho invisibilizado na sociedade, mas que sustenta a esfera produtiva (VASCONCELOS apud ROCHA, 2011, p.11).

O assunto em relação ao trabalho doméstico da diarista está longe de ser um consenso. Há discussões a respeito da especificação do artigo 3º. da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que considera prestação de serviços “não eventual” como necessária para que se reconheça o vínculo empregatício. Vê ainda o emprego doméstico como prestação de serviços (PANTALEÃO, 2011). Na realidade, o termo usado na lei é “natureza contínua”, e trabalhar em alguns dias certos da semana pode ser considerado assim. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, locada em São Paulo, já deu ganho de causa a uma diarista que trabalhava nestas condições. De fato, há confusão entre “continuidade” e “eventualidade” (MAMEDE, 2006).



Pelos gastos e evitamento do vínculo de empregado, o que acaba gerando outras despesas ao empregador, a tendência para os próximos anos é o aumento do trabalho doméstico autônomo, como é considerado o da diarista. No entanto, existem várias questões a serem resolvidas, sendo que o trabalhador autônomo é considerado aquele que exerce atividade profissional sem nenhum vínculo empregatício. Com isso surge a questão de como enquadrar a empregada doméstica como autônoma, centro de grandes discussões (PANTALEÃO, 2011).

O que aparenta é que apesar das classes médias e altas organizarem suas vidas em torno das trabalhadoras domésticas, todos terão que acabar pagando mais caro por elas ou viverem sem seus serviços (CARELLI, 2011).

Quando se aborda o assunto “Perfil do novo trabalho doméstico remunerado”, é possível perceber que o piso salarial deve aumentar que a escassez de mão de obra doméstica será cada vez mais evidente, e que a tendência é que as mais jovens não desejem mais ocupar postos de trabalho doméstico, visto que lhe são oferecidas outras opções. Uma das tendências é a troca da empregada mensalista pela diarista, mas a não regulamentação desta profissão dentro das leis trabalhistas dificulta a troca. Ainda assim, percebe-se que o ganho salarial desta é maior, embora não lhe sejam oferecidas nenhuma garantia.

### 2.3 EXIGÊNCIAS ACERCA DA QUALIFICAÇÃO E ESPECIALIZAÇÃO

Ao se imaginar o emprego doméstico como institucionalizado e sindicalizado, que é o rumo mais provável a médio prazo, é certo que a qualificação será uma das exigências cada vez maiores. Há que se pensar em no termo atrelado à noção de competência, ou seja, “dar conta das características subjetivas valorizadas e requeridas pelo mercado de trabalho em geral” (TARTUCE, 2004, p. 355).

Nas profissões atuais, para que haja perspectiva de sucesso são necessárias noções claras a respeito do “saber” e do “saber-fazer”. Assim, competência não significa apenas informação, mas a tradução de capacidades em tomadas de iniciativa que são necessárias no cumprimento da função. Ainda há demanda para o “assumir” e “cumprir” responsabilidades perante os eventos, acompanhados de capacidade para mobilizar saberes e atitudes necessárias a fim de que, de forma autônoma, se possa resolver problemas inerentes a cada situação (TARTUCE, 2004, p. 358-360).

O trabalho doméstico qualificado deverá responder a estas demandas também. As situações diárias a serem vividas abrangem várias áreas, desde faxina, limpeza delicada, ajuda a pessoas idosas, cuidado com crianças, trato de animais domésticos, atendimento ao telefone ou à porta, presteza e exatidão nas informações dadas. Assim, várias empregadas domésticas, no intuito de qualificar seu trabalho, permanecer no mercado e melhorar seu piso salarial, buscam cursos de qualificação.

É senso comum que a falta de treinamento específico para cada profissão é entrave para a sua valorização. No caso do emprego doméstico, que de acordo com todos os prognósticos, tende a ascender socialmente, a falta de qualificação reduziria a chance de melhoria na qualidade do emprego, piso salarial mais alto e estabilidade. Assim, já existem projetos sociais como o do Instituto Roberto Sampaio Ferreira, em parceria com o SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial). Junto com a Casa Bombril, neste caso, visa elevar a profissionalização do serviço das empregadas domésticas em cursos que englobam módulos como qualidade de vida, ética e cidadania, execução de tarefas de limpeza e organização, cuidado com o vestuário, trato de plantas e animais domésticos e planejamento de refeições com qualidade e criatividade (DIAS, 2011b).

Atualmente, há um número razoável de cursos específicos para empregadas domésticas, que visam qualificá-las, o que demonstra o interesse pelo assunto. Elas mesmas buscam revitalização e recolocação no trabalho, percebendo a relação entre qualidade profissional e vantagens no trabalho. A tendência maior é que os patrões também procurem cada vez mais as domésticas que realizem seus afazeres com qualidade técnica (CAMPOS, 2009).

Outra tendência dentro do processo qualificativo é a especificação de tarefas. Pois na área do serviço de babás, muitas fazem questão de colocar funções específicas em suas carteiras de trabalho, não tendo envolvimento com as demais atividades. Empregadas consideradas do tipo “dois em um”, que cuidam da casa e das crianças, dificilmente sobreviverão nos próximos anos. Pois o trabalho está supervalorizado, sendo que existem pedagogas que preferem trabalhar como babás em casas, do que em escolas, recebendo um maior salário, e vivendo situações de menor estresse (CHAVES, 2011).

No caso do serviço de babá, a busca por qualificação é grande e bastante vantajosa em termos de salário. Em Porto Alegre, há casos de especialista em

crianças prematuras ou especiais que cobram R\$ 140,00 por cada turno de 12 horas. Assim, o salário passa de R\$ 3.000,00, garantindo a compra de carro novo, apartamento, filhos em escola particular e faculdade. Há aquelas com formação em enfermagem que deixam de trabalhar em hospital para trabalhar em casa. Cobram 51 bastante, mas a mãe sabe que a qualificação faz a diferença. No pensamento de uma delas, “as duas coisas andam juntas, qualidade e questão financeira” (ROCHA, 2011, p. 9).

De qualquer maneira, a especialização é considerada uma das características da atualidade. Com isso, é provável que sua demanda também ocorra no ambiente doméstico. Desta forma, como já ocorre em diversos lares, existe a busca por profissionais diferentes para áreas diferentes, como uma babá qualificada, uma cozinheira, organizadora/faxineira, dentre outros. Esta já é uma realidade nos países desenvolvidos, acontecendo normalmente nas classes média e alta das capitais. Não demorará muito tempo a servir de modelo, e exigirá uma qualificação assim como em todos os outros empregos (KRUGER, 2011).

## 2.4 OS NOVOS ARRANJOS FAMILIARES

Na análise em relação ao futuro do empregado doméstico é fundamental avaliar os termos usuais de relacionamento e estruturação familiar, em destaque acerca da responsabilidade feminina e masculina. Existe uma necessidade de novos arranjos familiares, sendo que a atual estrutura acaba sobrecarregando o elemento feminino com esse trabalho e responsabilidades (JABLONSKI, 2010).

Na história do trabalho humano sempre houve a divisão entre o que era delegado aos homens e às mulheres. Principalmente a partir do racionalismo pós século 19, houve a nítida divisão entre trabalho masculino e feminino. Ao homem cabia ser o provedor da família, enquanto a mulher deveria se dedicar à família e aos cuidados. Até mesmo os discursos do Estado afirmavam que as mulheres são menos produtivas que os homens e que seus salários deveriam ser menores (FREITAS, 2008, p. 28). O próprio Lênin, em seus discursos trabalhistas, qualificava o trabalho doméstico como “mesquinho, estúpido e improdutivo”, já que não produzia bens de troca ou de consumo (GONZÁLES, 2010, p. 136). Este tipo de pensamento, acrescido de qualidades como “repetitivo, monótono, patronal” traz

ainda mais dificuldades na valorização na profissão, com maior dificuldade na participação familiar (DULTRA; MORI, 2008, p. 113).

No entanto, pode-se perceber um grande aumento da participação feminina no mercado de trabalho formal. No ano de 2005, sua participação já era considerada maioria, pois 58,5% das mulheres trabalhavam em empregos fora do lar (SORJ, 2008). Apesar disso, as contribuições das pessoas do sexo masculino nas tarefas domésticas não tiveram aumento. De acordo com um estudo realizado pelo PNAD no ano de 2002, 69% das pessoas entrevistadas realizam suas tarefas domésticas em casa, sendo que destes, 90% são mulheres e apenas 44,8% dos homens participam, fica comprovado que cabe as mulheres buscar formas que possam conciliar a organização da casa com o tempo de trabalho (FREITAS, 2008).

Mas a mulher sai perdendo no mercado de trabalho. Sai em desvantagem com relação à necessidade de faltas, no caso do filho doente. É ela que tem de se ajustar à organização trabalhista do homem (TOURNIER, 2005, p.79). Por isto, são necessários os arranjos. Nas palavras de Toffler (2005), todos devem estar preparados para as adaptações necessárias:

Enquanto muitas forças influenciam a estrutura familiar – padrões de comunicação, valores, mudanças demográficas, movimentos religiosos, mesmo mudanças ecológicas, a conexão entre forma de família e arranjos de trabalho é particularmente forte. (TOFFLER, 1980, p. 220).

O primeiro arranjo, em termos familiares, se refere à maior participação masculina nas tarefas e organizações do lar. “Deverá aumentar a divisão de tarefas entre o casal, com maior participação dos filhos” (JABLONSKI; PASTORE; VASCONCELOS, 2011, p.15). O mais comum deverá ser o acordo entre o casal e filhos, com auxílio de uma diarista para as tarefas mais pesadas. Além disto, deverá haver maior revezamento no cuidado com os filhos. Há consenso quanto à mutação ocorrente nos papéis feminino e masculino dentro de casa, e a divisão de tarefas e responsabilidades está incluído (CHAVES, 2011, p.15).

Historicamente, há tentativas de compensação com a criação da figura feminina perfeita e mitológica, através de títulos honoríficos com “rainha do lar”, Dia das Mães e outros, que, na realidade, disfarçam o problema maior da desvalorização do trabalho feminino (LUDOVICO, p.27). Mas, na atual conjuntura social, será necessário afastar de vez o pensamento de que o trabalho doméstico é “natural da mulher” (DULTRA; MORI, 2008, p. 112).

Assim, a empregada doméstica, ao lado de todas as profissionais mulheres, também deverá contar com o apoio da família toda em sua própria casa, como forma de mudança social do comportamento masculino em relação à profissão e às responsabilidades do próprio lar. Também deverá procurar empregos onde há divisão de tarefas, e ela mesma só deverá realizar o que o casal, junto com os filhos, não puder realizar. Na realidade, o modelo dos anos 50, onde o pai é o provedor enquanto a mãe fica no lar cuidando dele e dos filhos, deixa de ser hegemônico. Aliás, este tipo de casamento é cada vez menos freqüente. Busca-se melhor padrão de vida e realização pessoal e social, aliada a independência financeira. Observa-se que o tempo disponível para tarefas caseiras diminuiu (JABLONSKI, 2010).

Numa pesquisa que foi realizada por Jablonski (2010), envolvendo 20 casais heterossexuais, entre 30 a 45 anos, com pelo menos 5 anos de casamento, pelo menos um filho e ambos trabalhando fora, foram constatados diversas mudanças na divisão referente as tarefas dentro de casa. O primeiro fato é que todas as famílias têm uma ajuda de um profissional doméstico. Também contam com a necessidade de ajuda de familiares. No entanto, Jablonski (2010) fala que a ajuda masculina nas tarefas não tem aumentado de forma significativa.

Os homens aumentaram sua contribuição na área referente à criação e cuidados com as crianças. De maneira freqüente, fazem consertos, vão a supermercado e contribuem em outras tarefas quando solicitados. No entanto, ainda apresentam grande ligação com o modelo parenteral costumeiro e tradicionalista (JABLONSKI, 2010).

A busca pela redefinição dos papéis na família não é considerada um assunto novo. Na verdade, veio à tona através do movimento feminista moderno. Os comportamentos relacionados a dinheiro, emprego, responsabilidades domésticas, foram reavaliados desde então, no movimento mais importante de busca de libertação do jugo feminino e de seus direitos como cidadã (TOFFLER, 1980).

Mudanças na própria estrutura familiar da empregada doméstica também já se fazem perceber. Se há um sentimento de “empoderamento”, ou aumento de poder na sociedade, há também uma crescente dedicação ao trabalho externo, trazendo menos fecundidade, ou seja, número menor de filhos (ITABORAÍ, 2003, p. 157). Embora seja a maternidade que empurre as mulheres em busca de melhores condições, envolvendo-as em lutas para obtenção de direitos, é evidente que o número de filhos diminuiu com o trabalho externo. As tendências para o futuro são

as licenças maternidade estendidas, o envolvimento oficial do pai através da licença paternidade de trinta dias, que já está tramitando em projetos de lei, e que podem se estender à licença parental pós-aleitamento, dando possibilidade ao pai ou a mãe de se dedicar algum tempo a mais ao filho na primeira infância (JABLONSKI; PASTORE; VASCONCELOS, 2011, p. 15).

Percebe-se finalmente que o maior desafio nos arranjos familiares será a remodelação na distribuição das tarefas domésticas, que deverão deixar de ser responsabilidade da mãe e esposa, para finalmente serem distribuídas entre ambos os cônjuges. Os avôs deverão estar presentes, mas não deverão se responsabilizar diretamente pela casa ou filhos, já que a classe social da terceira idade encontra-se cada vez mais ativa, e com planos próprios de vida, geralmente não atrelados aos dos filhos. Estas mudanças deverão ser feitas em todas as famílias, mas seu reflexo certamente poderá ser sentido no trabalho da empregada doméstica, ao assumir tarefas melhor distribuídas em sua própria casa e na casa onde trabalha.

Com relação aos novos arranjos familiares, o assunto mais evidente é a maior participação masculina junto às responsabilidades domésticas que envolvem o cuidado com os filhos e as tarefas domésticas. Embora o índice brasileiro de cooperação dos maridos e pais ainda seja baixo, a tendência será a de seguir os modelos dos países mais avançados, onde as tarefas são melhor distribuídas entre os membros da família.

## 2.5 TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA

Segundo Lacombe (2005), até metade do século XX, as pessoas trabalhavam para “ganhar a vida”, hoje é o trabalho que ganha a vida de grande parte das pessoas. É inquestionável, mas correto afirmar que, nos dias atuais a maioria das pessoas é consumida pelo trabalho, tornando-o uma finalidade na vida humana. Percebe-se, portanto, que o trabalho ganha a atenção das pessoas como prioridade, essencialidade e assume o controle da vida humana.

Neste contexto, pode-se observar que a atividade profissional na atualidade acaba se tornando bastante importante na vida das pessoas, sendo que grande parte delas trabalha e dedica-se o maior tempo de suas vidas às atividades nas empresas. Rodrigues (2009) fala que o trabalho detém um valor significativo na atual sociedade, sendo que as pessoas acabam inseridas neste mercado cada vez mais

jovens, podendo-se comprovar que a empresa em que trabalha passa a ser uma referência em suas vidas até para sua identificação.

Com isso, a relevância do trabalho é indiscutível, pois, além das questões que tem relação com a sobrevivência, acaba trazendo para a pessoa o sentimento de utilidade e de contribuição.

De acordo com Lacombe (2005, p.37):

Só o verdadeiro trabalho produtivo pode gerar riqueza, o próprio capital é, em última instância, resultado da remuneração do trabalho já conquistado, que em vez de consumida é reinvestida novamente para aumentar a quantidade ou a eficiência da produção e a maximização dos lucros desejados porem a organização.

Na perspectiva do autor, observa-se que o trabalho gera riqueza e capital, através do reinvestimento do que não é consumido, fortalecendo o setor de produção das empresas e o seu crescimento no mercado.

De acordo com Marras (2000) nos anos 80, os sindicatos acabaram incluindo em suas propostas de negociação, os padrões de qualidade de vida no trabalho. Foi verificado que diversas universidades acabaram inovando seus currículos de RH, sendo incluídas disciplinas voltadas a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Além do mais, empresas multinacionais já algum tempo vinham implantando programas de QVT.

Na atualidade, a QVT representa um assunto da mais alta importância e ocupa cada vez mais espaço nas discussões a respeito de como conciliar a competitividade aos padrões inovadores de conhecimento, assim como à qualificação profissional e os novos estilos de vida.

Segundo Fernandez (1996, p.36):

A tecnologia de QVT pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também à produtividade das empresas, como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho.

A satisfação do funcionário pode ser obtida e melhorada através das iniciativas propostas pela QVT, com significativas vantagens também para as organizações, tendo em vista que o colaborador satisfeito produz mais e com melhor qualidade.

Para Dejours (1994, p.29):

O trabalhador não chega ao seu local de trabalho como uma máquina nova. Ele possui uma história pessoal que se caracteriza por certa qualidade de aspirações de seus desejos, de suas motivações, de suas necessidades psicológicas, que integram sua história passada. Isso confere a cada indivíduo características únicas e pessoais.

Nesse sentido, a QVT pode contribuir no sentido de fazer com que as necessidades peculiares de cada pessoa sejam consideradas, principalmente no que se refere ao bem estar físico e mental e no relacionamento com as pessoas.

Limongi-França (1996), avalia que qualidade de vida no trabalho – QVT representa as iniciativas de uma organização em busca da inserção de melhorias e mudanças administrativas, na estrutura e na tecnologia existentes no ambiente de trabalho.

A qualidade de vida no trabalho adquire uma importância crescente no contexto da gestão de pessoas nas empresas, constituindo-se em um fator relevante para a melhoria da produtividade, da competitividade e da modernização da gestão de pessoas. A melhoria das condições de trabalho representa um dos principais objetivos da QVT e pode contribuir para que a empresa pesquisada atinja seus objetivos.



### **3. DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO**

#### **3.1 EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013**

A recente Emenda Constitucional também chamada de PEC das Domésticas opera quase uma segunda Lei Áurea e dá paridade de direitos com os empregados de maneira geral.

Os direitos constitucionais assegurados para os empregados domésticos conferidos pela Emenda Constitucional 72/2013 aprovada no dia 26 de março de 2013 que passou a ser conhecida como a PEC das domésticas são: Indenização em despedida sem justa causa, seguro-desemprego, FGTS, garantia de salário mínimo para quem receba remuneração variável, adicional noturno, proteção do salário, sendo crime a retenção dolosa de pagamento, salário-família, jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, direito à hora-extra, observância de normas de higiene, saúde e segurança no trabalho, auxílio creche e pré-escola para filhos e dependentes até cinco anos de idade, seguro contra acidente de trabalho, proibição de discriminação em relação à pessoa com deficiência, proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezesseis anos.

A PEC das domésticas veio enfim efetivar a tão sonhada igualdade de direitos trabalhistas para os empregados domésticos e, por fim em injusta discriminação sócio jurídica.

Convém ainda apontar que os requisitos legais para a caracterização do empregado doméstico são, a saber: Pessoaalidade, continuidade (ao contrário de não eventualidade), onerosidade, subordinação, atividade sem finalidade lucrativa (tendo valor limitado ao uso/consumo do empregador).

O empregador poderá ser pessoa física ou família (ou grupo de pessoas). Não importando a natureza dos serviços prestados (pode ser cozinheiro, caseiro,

jardineiro, motorista e, etc.) também, não importa o local de prestação de serviços (poderá ser área rural ou urbana).

### 3.2 LEI COMPLEMENTAR 150/2015

Sancionada pela presidente Dilma Rousseff em 1º de junho de 2015, a Lei Complementar 150/2015 alterou a legislação trabalhista e, devido os impactos das alterações, discussões sobre a matéria são essenciais não só para os operadores do direito, como também para toda a sociedade.

Desta forma, com o advento da Lei Complementar 150 de 1º de junho de 2015, surgiram, expressamente, os direitos trabalhistas aos empregados domésticos, visando garantir, portanto, uma maior qualidade na prestação dos serviços destes para com seus empregadores.

Todavia, embora a referida lei complementar apresente os direitos dos trabalhadores domésticos, seus impactos poderão ser negativos perante a sociedade, uma vez que a contratação será bem mais onerosa ao empregador doméstico, bem como o fato de o país estar enfrentando uma grande crise político-econômica. Dessa forma, os novos direitos dos empregados doméstico com a regulamentação:

#### **3.2.1 FGTS e multa por demissão sem justa causa**

O depósito mensal na conta do FGTS passa a ser obrigatório para a categoria. Até a regulamentação este pagamento era facultativo. Ficou estabelecido o depósito de 8% sobre o salário. Com a conquista deste novo direito, os empregados domésticos passam a receber também a multa de 40% sobre o saldo do FGTS em caso de demissão sem justa causa, como já acontece com os demais trabalhadores.

#### **3.2.2 Contribuição Previdenciária**

A contribuição previdenciária cairá de 12% para 8%, mas o empregador terá que pagar 0,8% para seguro contra acidente de trabalho e 3,2% para a constituição

de uma poupança para o pagamento de multa dos 40% de fundo, caso o funcionário seja demitido sem justa causa.

O empregador doméstico é obrigado a arrecadar e a recolher a contribuição do segurado empregado o seu serviço, assim como a parcela o seu cargo, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência.

### **3.2.3 Pagamento de adicional noturno**

À hora noturna trabalhada, será nos horários entre 22 horas e 5 horas, tem que ser paga com adicional de 20%. O tempo de descanso não é computado como jornada nos casos de empregadas que dormem no trabalho.

De acordo com a Lei Complementar, a jornada do trabalhador doméstico é de 44 horas semanais. As primeiras 40 horas extras que o funcionário fizer terão que ser pagas, mas as demais horas podem ser compensadas em até um ano com folgas ou redução de jornada.

### **3.2.4 Multa**

Conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, os empregados dispensados sem justa causa serão indenizados com multa de 40% sobre o saldo do FGTS. A mesma regra aplica à doméstica, o Patrão será obrigado a depositar mensalmente 3,2% do salário em um fundo para o pagamento da multa.

### **3.2.5 Salário família**

A categoria passa a ter direito ao salário-família, um benefício da previdência para quem tem filhos de até 14 anos de idade, inválidos ou equiparados. Atualmente, o valor é de R\$ 37,18, por filho, para quem ganhar até R\$725. Quem recebe entre R\$ 725 até R\$1.089,72, receberá R\$ 26,20 por filho.

### **3.2.6 Aviso prévio**

Ao aviso prévio previsto neste artigo, devido ao em pregado, serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço.

### **3.2.7 Licença maternidade**

A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

### **3.2.8 Seguro desemprego**

O seguro-desemprego poderá ser pago ao trabalhador doméstico durante, no máximo, três meses.

### **3.2.9 Viagem**

A Lei Complementar determina a necessidade de acordo escrito entre as partes para que a doméstica acompanhe o patrão em viagens. Nesse caso, ela deverá receber um adicional de 25% por hora trabalhada.

### **3.2.10 Salário Mínimo Vigente em 2016**

A categoria dos empregados domésticos no Brasil possui diferentes pisos salariais. Estados como Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e São Paulo definem o valor do salário mínimo com base em legislação própria. Nos demais estados é aplicado o salário mínimo federal.

**Quadro 01: Salário mínimo atual em cada estado**

<b>Paraná</b>	<b>Rio de Janeiro</b>	<b>Rio Grande do Sul</b>	<b>Santa Catarina</b>	<b>São Paulo</b>	<b>Demais estados (Piso Federal)</b>
A partir de Maio/2016	A partir de Janeiro/2016	A partir de Fevereiro/2016	A partir de Janeiro/2016	A partir de Abril/2016	A partir de Janeiro/2016
<b>R\$ 1.190,20</b>	<b>R\$ 1.052,34</b>	<b>R\$ 1.103,66</b>	<b>R\$ 1.009,00</b>	<b>R\$ 1.000,00</b>	<b>R\$ 880,00</b>

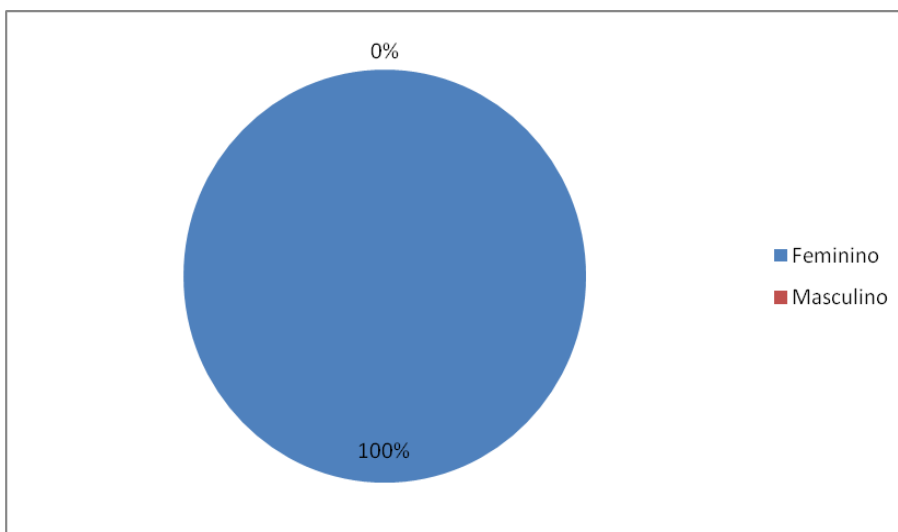
Fonte: Doméstica Legal, 2015.

#### 4. APRESENTAÇÃO DA PESQUISA DE CAMPO

Foi feita uma pesquisa com 5 empregadas domésticas em Teófilo Otoni no bairro Grão Pará.

O trabalho mostra algumas informações sobre os empregados (as) domésticos (as), tendo como técnica a utilização de gráficos por meio do software Microsoft Excel para fazer a tabulação da pesquisa, sendo apresentados a seguir.

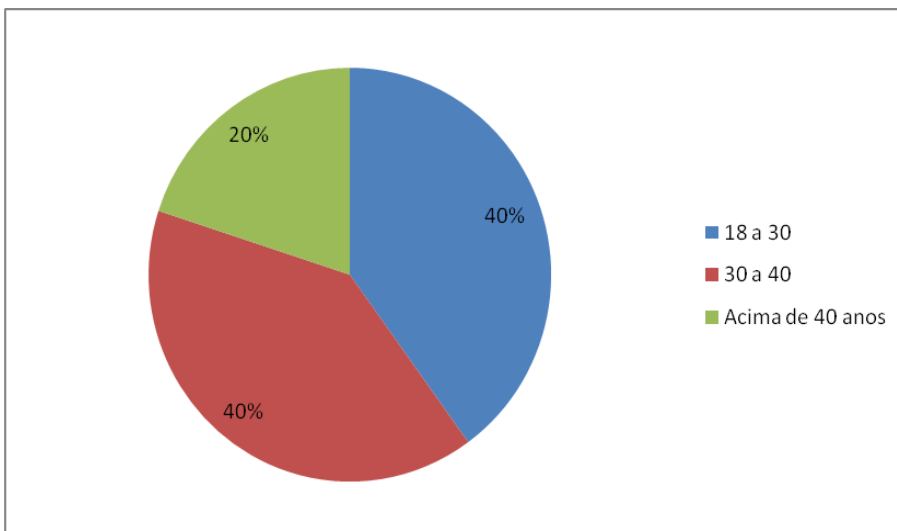
Gráfico 01: Sexo:



Fonte: Acervo de pesquisa dos autores

No gráfico um percebe-se que entre os entrevistados, 100% foram mulheres.

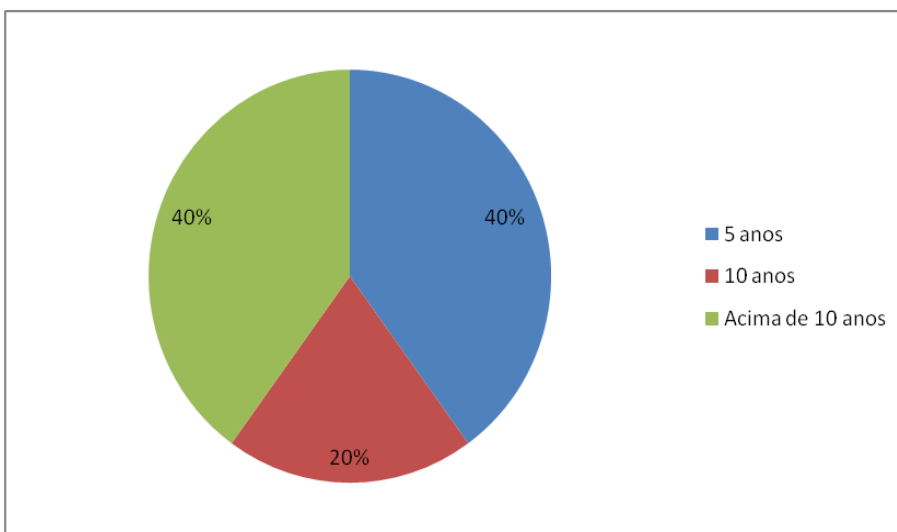
Gráfico 02: Qual sua idade?



Fonte: Acervo de pesquisa dos autores

De acordo com o gráfico dois, constata-se que 40% das empregadas domésticas tem entre 18 a 30 anos, outros 40% tem entre 30 a 40 anos e que 20% tem acima de 40 anos.

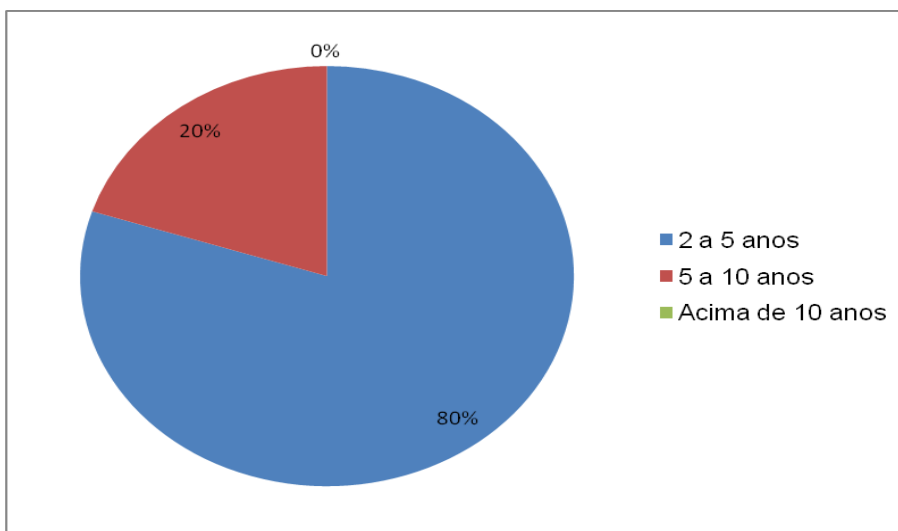
Gráfico 03: Há quanto tempo você trabalha como empregado (a) doméstico (a)?



Fonte: Acervo de pesquisa dos autores

Segundo o gráfico três, dos entrevistados 40% tem 5 anos que é empregado doméstico, 20% tem 10 anos de serviço doméstico e outros 40% acima de 10 anos.

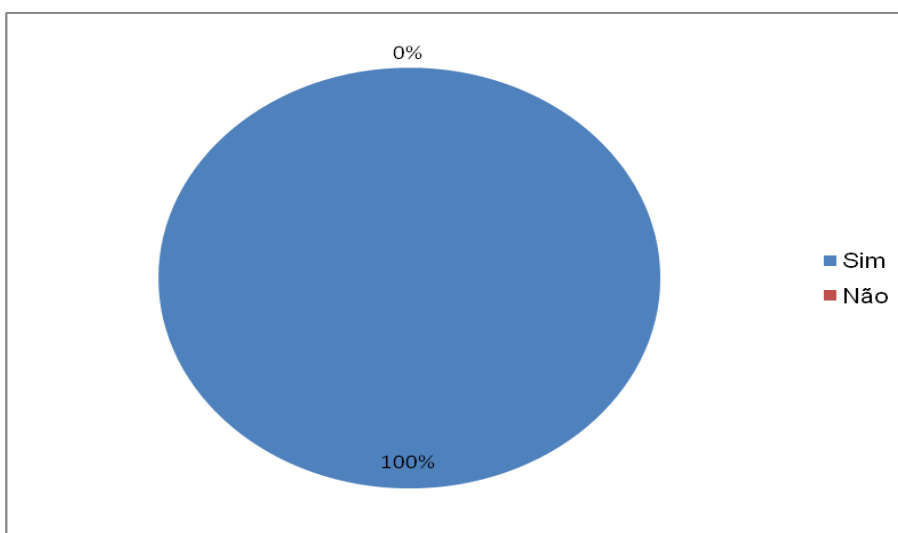
Gráfico 04: Há quanto tempo você trabalha de carteira assinada?



Fonte: Acervo de pesquisa dos autores

Segundo o gráfico quatro, 80% dos entrevistados tem entre 2 a 5 anos de carteira assinada, os outros 20% tem entre 5 a 10 anos de carteira assinada.

Gráfico 05: Você sabia que existe uma Lei que protege os empregados domésticos?

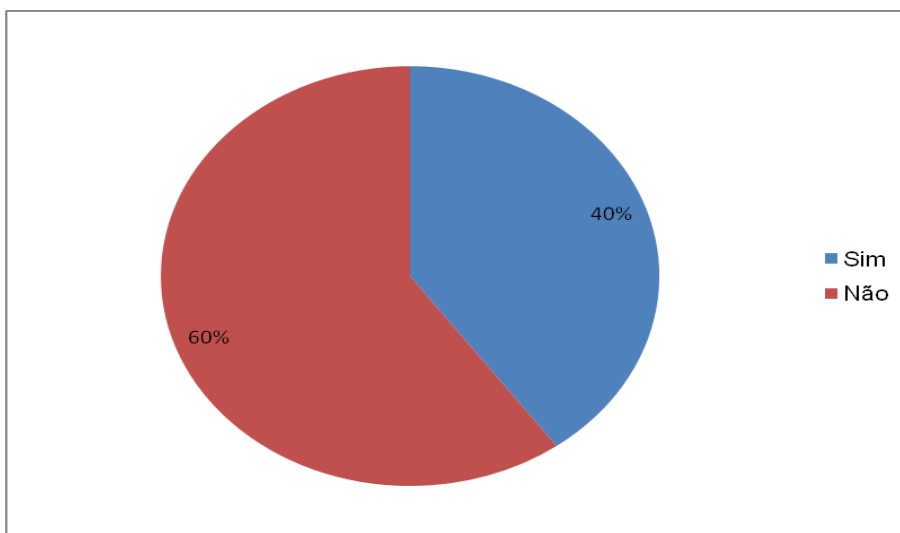


Fonte: Acervo de pesquisa dos autores

O gráfico cinco mostra que 100% das empregadas domésticas sabem que existe uma nova Lei que as protege.



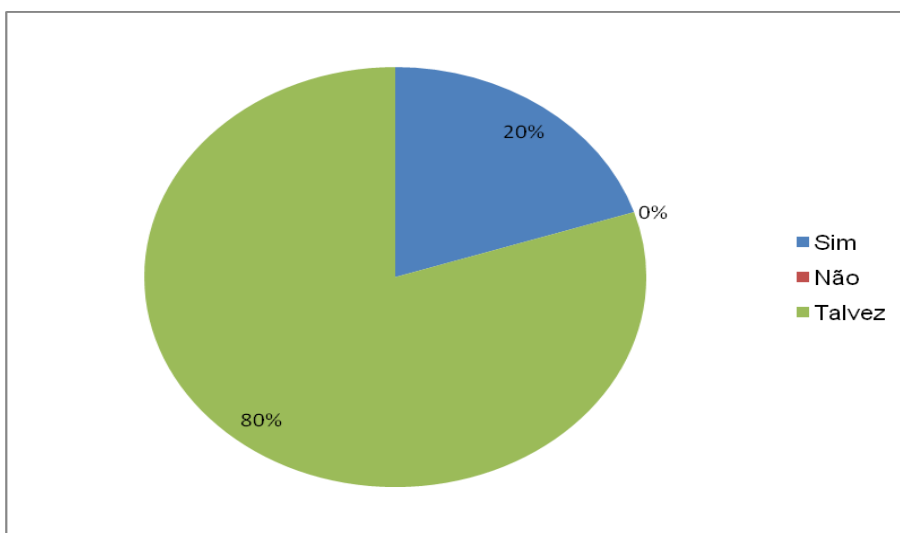
Gráfico 06: Você acha que a nova Lei dos empregados domésticos trouxe mais benefícios e segurança para sua classe?



Fonte: Acervo de pesquisa dos autores

No gráfico seis podem-se visualizar os seguintes resultados: entre os respondentes, 60% afirma que a nova Lei não trouxe mais benefícios e os outros 40% diz que sim.

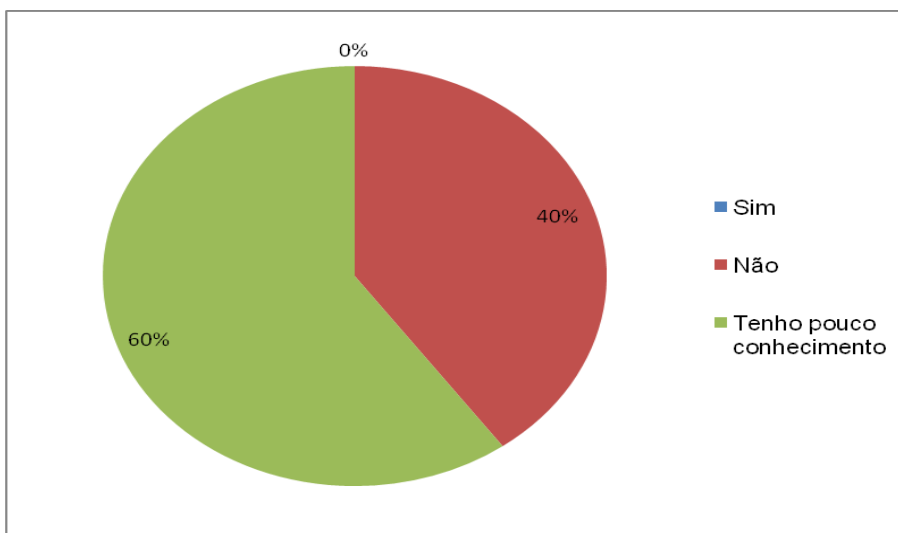
Gráfico 07: Você acha que o serviço doméstico é desvalorizado?



Fonte: Acervo de pesquisa dos autores

No gráfico sete constata-se que 80% talvez acha o serviço doméstico desvalorizado, já os 20% afirma que o serviço é desvalorizado.

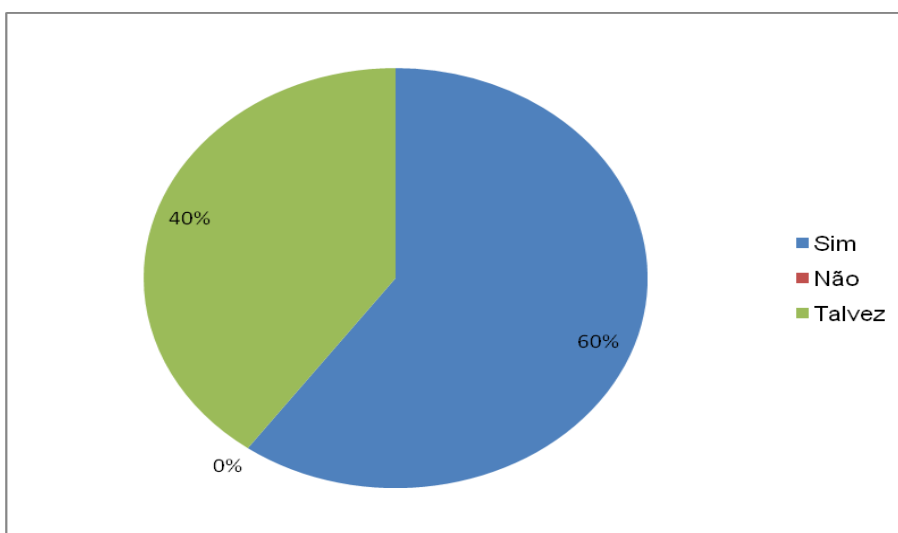
Gráfico 08: Você tem conhecimento de todos os seus direitos e deveres que a nova Lei trouxe para o empregado doméstico?



Fonte: Acervo de pesquisa dos autores

No gráfico oito percebe-se que entre os entrevistados, 60% tem pouco conhecimento sobre os direitos e deveres que a nova Lei trouxe, já os outros 40% não tem conhecimento sobre seus direitos e deveres.

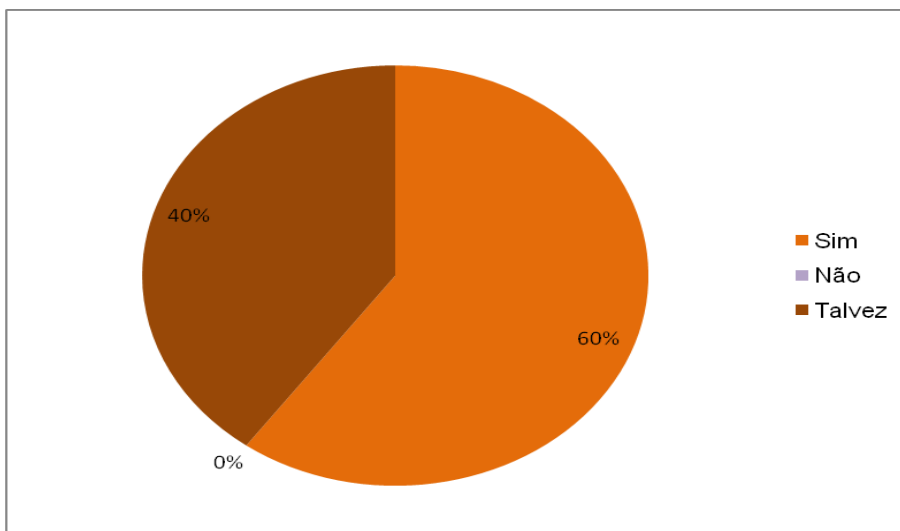
Gráfico 09: Após a nova Lei dos empregados domésticos entrar em vigor, você acredita que o número de contratação diminuiu?



Fonte: Acervo de pesquisa dos autores

O Gráfico nove demonstra que 60% dos entrevistados afirmam que a contratação após a nova Lei possa ter diminuído, os outros 40% acham que talvez possa ter diminuído.

Gráfico 10: Você acredita que o número de contratação de serviços de diaristas aumentou após entrar em vigor a nova Lei dos empregados domésticos?



Fonte: Acervo de pesquisa dos autores

No gráfico dez pode-se visualizar que 60% dos entrevistados considera que o número de diaristas aumentou, já os outros 40% acreditam que talvez possa ter aumentado.

## 5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

O Direito Trabalhista tem por finalidade melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores e suas situações sociais, por meio de um salário que proporcione uma vida digna, podendo assim desempenhar seu papel na sociedade.

O gráfico um trouxe o questionamento sobre a definição do sexo, 100% são femininas. Já o gráfico dois, nos mostra a idade, que constata-se que 40% das empregadas domésticas tem entre 18 a 30 anos, outros 40% tem entre 30 a 40 anos e que 20% tem acima de 40 anos.

Hipótese levantada que dizia que o empregado doméstico acreditaria que o serviço doméstico é desvalorizado e, portanto, os direitos adquiridos não fariam efeito na relação contratual, pode ser validada, pois o gráfico sete nos mostra que 80% das empregadas acham que o serviço talvez seja desvalorizado, outros 20% acha que o serviço é desvalorizado. Portanto por ser uma profissão na qual o próprio trabalhador se senti desvalorizado surgiu a importância da fiscalização de órgãos responsáveis e até mesmo do próprio empregado conhecer os seus direitos e deveres que regem a profissão.

A hipótese que dizia que a Lei Complementar 150/2015 que rege empregados domésticos elevaria o nível de benefícios e segurança dos mesmos com inserção desses novos direitos, foi validada, pois a nova Lei garante ao empregado doméstico direito ao salário, FGTS, seguro-desemprego, salário-família, licença maternidade, adicional noturno, férias entre outros.

A hipótese que dizia que a Lei Complementar 150/2015 dos empregados domésticos asseguraria a efetividade aos direitos sociais estendidos pela Emenda Constitucional 72/2013, foi validada, pois as alterações trabalhistas advindas da EC 72/2013 e da Lei complementar 150/2015, vieram justamente para trazer maior tutela e proteção aos direitos dos trabalhadores domésticos.

A hipótese que dizia que a contratação de diaristas, após a Lei Complementar 150/2015 entrar em vigor, aumentaria em função do aumento dos custos para o empregador doméstico, foi validada, pois de acordo com os novos indicadores divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) divulgados no dia 13 de outubro de 2016-10-13, apontam que a crise econômica fez aumentar o número de trabalhadores domésticos no Brasil, especialmente as diaristas, que trabalham em mais de uma residência. Ainda de acordo com a pesquisa realizada neste trabalho o gráfico dez mostra que dos entrevistados, 60% acreditam que o número de contratação de serviços de diaristas irá aumentar devido ao alto custo dos encargos que serão cobrados do empregador, pois a relação empregado/empregador terá seu custo elevado. Já 40% dos entrevistados afirmam que com a nova Lei Complementar talvez aumente o número de contratações de serviços de diaristas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O empregado doméstico sempre foi uma categoria especial no Brasil, categoria à qual tradicionalmente se negaram os direitos garantidos aos demais tipos de empregados. O doméstico representa uma categoria que só conseguiu conquistar os seus direitos aos poucos.

Foi pesquisado o assunto “qualificação” e “especialização” dentro da profissão. Chegou-se a conclusão que mais exigências serão solicitadas pelos empregadores, e que um dos fatores é a quantidade considerável de máquinas eletroeletrônicas nas residências. Deve haver qualificação para manuseadas, assim como a qualificação permite maior especialização: eletrodomésticos permitem que várias tarefas sejam feitas pelos próprios donos, e o que não for possível, deve ser realizado por alguém especialista. Esta é uma tendência mundial, presente em todas as outras profissões também.

Com relação aos novos arranjos familiares, o assunto mais evidente é a maior participação masculina junto às responsabilidades domésticas que envolvem o cuidado com os filhos e as tarefas domésticas. Embora o índice brasileiro de cooperação dos maridos e pais ainda seja baixo, a tendência será a de seguir os modelos dos países mais avançados, onde as tarefas são melhor distribuídas ente os membros da família.

Com o advento da Lei Complementar 150 de 1º de junho de 2015, surgiram, expressamente, os direitos trabalhistas aos empregados domésticos, visando garantir, portanto, uma maior qualidade na prestação dos serviços destes para com seus empregadores. Embora a referida Lei Complementar apresente os direitos dos trabalhadores domésticos, seus impactos poderão ser negativos perante a sociedade, uma vez que a contratação será bem mais onerosa ao empregador doméstico, bem como o fato de o país estar enfrentando uma grande crise político-econômica.

Através da pesquisa constatamos que o público feminino ainda domina o cenário de empregados domésticos, vistos que todos os entrevistados foram do sexo feminino, algo que foi alcançado também através dos resultados da pesquisa foi que a grande maioria dos empregados domésticos sabe da existência da nova lei, mais nenhum dos entrevistados tem total conhecimento dos direitos e deveres que a nova lei trouxe. Algo notado nos resultados da pesquisa foi que devido o advento da Lei Complementar 150/2015 os empregados domésticos temem pelos seus empregos, pois a relação empregado/empregador estará mais onerosa para o empregador, resultando então em um número maior da contratação de serviços de diaristas.

Portanto, pode-se concluir que, embora a lei tenha sido bastante favorável aos interesses dos empregados domésticos, esta, infelizmente, foi publicada em um cenário nada favorável, tanto para os empregados como para os empregadores, tendo em vista que o país está passando por uma grande crise econômica-política.

Desta forma, fica complicada a contratação de empregados domésticos com um contrato bem mais oneroso ao empregador, que deverá arcar com um custo bem mais elevado para ter seus “privilégios” enquanto patrão.

Com isso respondemos a seguinte pergunta problema: Quais os direitos sociais e trabalhistas a Lei Complementar 150/2015 trouxe ao trabalhador doméstico e os impactos sobre a relação contratual empregado/empregador após sua regulamentação? A Lei Complementar trouxe direitos que garantem ao empregado doméstico ter direitos iguais aos demais empregados. Direitos como o: salário, FGTS, seguro-desemprego, salário-família, licença maternidade, adicional noturno, férias entre outros. Essa nova Lei dos empregados domésticos veio com o intuito de formalizar a relação contratual entre empregados e empregadores, retirando aquela ideia de um contrato amigável. A partir de então, passou a ser obrigatório o recibo com todos os pagamentos feitos pelo empregador ao seu empregado, bem como as demais informações relacionadas ao contrato de trabalho doméstico.

## REFERÊNCIAS

CAMPOS, Clecius. **Domésticas procuram por cursos de capacitação**. 2009. Disponível em <<http://www.acesa.com/educação/arquivo/profissões/2009/04/27-doméstica/html>>. Acesso em: 23 Mai. 2016

CARELLI, Gabriela. A escalada das domésticas. **Revista Veja**, São Paulo, 19 out. 2011.

CHAVES, Ricardo. É mais barato contratar bolivianas. **Zero Hora**, Porto Alegre, 17 jul.2011. Caderno Donna.

CRUZ, Jamile Campo da. **O trabalho doméstico ontem e hoje no Brasil: legislação, políticas públicas e desigualdade**. Disponível em: Acesso em: 2 abr. 2013.

DEJOURS, C. et al. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DIAS, Sílvia. **Bombril lança projeto social para qualificação de empregadas domésticas**. Disponível em. Acesso em 14 nov. 2011b.

DIARIO ARAPIRACA, Arnaldo Carneiro. **Direitos dos Empregados Domésticos depois da Lei Complementar 150/2015**. Disponível em. <<http://diarioarapiraca.com.br/post/arnaldo-carneiro/direitos-dos-empregados-domésticos-depois-da-lei-complementar-150/2015/12/995>> Acesso 6 de Jul. de 2015

DIREITOS BRASIL. **As Leis Trabalhistas no Brasil e a CLT**. Disponível em.<<http://direitosbrasil.com/as-leis-trabalhistas-no-brasil/>> Acesso em: 01 Set de 2016

DOMÉSTICA LEGAL. **Salário Mínimo do Empregado Doméstico**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <<https://www.domesticalegal.com.br/utilidades/salário-minimo-do-empregado-domestico/>>. Acesso em: 10 Out. 2016.

DULTRA, Eneida Vinhaes; MORI, Natália (Orgs). **Trabalhadoras domésticas em luta: Direitos, igualdade e reconhecimento**. Brasília: Centro Feminista de Estudos e Assessoria, 2008.

FERNANDEZ, C. E. **Qualidade de vida no trabalho**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996



FREITAS, Taís Vindes de. Experiências de socialização do trabalho doméstico na América Latina. In: SILVEIRA, Maria Lúcia; TITO, Neuza (Orgs.). **Trabalho doméstico e de cuidados**. São Paulo: SOF, Sempre Viva Organização Feminista, 2008.

GONZÁLES, Ana Isabel Álvares. **As origens e a comemoração do dia internacional das mulheres**. São Paulo: Expressão Popular, SOF, Sempre Viva Organização Feminista, 2010.

GUIA TRABALHISTA, **Manual do Empregador Doméstico**. Disponível em. <[http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/empregado\\_domestico.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/empregado_domestico.htm)> Acesso em 01 Set de 2016

JABLONSKI, Bernardo. **A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento**. Brasília, v. 30, n. 2, 2010.

\_\_\_\_\_; PASTORE, José; VASCONCELOS, Márcia. Tendências para o futuro. **Zero Hora**, Porto Alegre, 17 jul. 2011. Caderno Donna, p. 15.

JURISTAS, Gisele Leite. **Direito Trabalhista**. Disponível em. <<http://www.juristas.com.br/informacao/revista-juristas/comentarios-a-emenda-constitucional-72-2013-pec-das-domesticas/1642/>> Acesso 7 de Abr. de 2013

KRUGER, Hariet Wondracek. **Mulheres Valorosas: Trajetórias de vida familiar e profissional das empregadas domésticas de Ijuí**. Trabalho de conclusão de curso. Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul. Ijuí, 2011.

LACOMBE, Francisco José Massel. **Recursos humanos: princípios e tendências**/ Francisco Lacombe. São Paulo: Saraiva 2005.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**. Tese (Doutorado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo – USP. São Paulo, 1996.

LUDOVICO, Isabelle. **O resgate do feminino**. A força da sensibilidade e ternura em homens e mulheres. São Paulo: Mundo Cristão, 2010.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3. ed. / São Paulo: Futura, 2000.

MAMEDE, Gladson. **Direito & defesa do consumidor**. 2006. Disponível em, <[http://www.portalbrasil.net/2006/colunas/abril\\_16.htm](http://www.portalbrasil.net/2006/colunas/abril_16.htm)>. Acesso em: 18 Mai. 2016

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **Diarista: trabalhadora autônoma ou empregada doméstica?** Disponível em <[http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/diarista\\_domestica.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/diarista_domestica.htm)>. Acesso em: 15 Mai. 2016

ROCHA, Patrícia. **Quer uma babá?** Entre na fila. Zero Hora, Porto Alegre, 17 jul. 2011. Caderno Donna, p. 9.

RODRIGUES, Marcus Vinicius. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 12.ed. / Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

TARTUCE, Gisela Lobo Baptista Pereira. **Algumas reflexões sobre a qualificação do trabalho a partir da sociologia francesa do pós-guerra**. Campinas: Educação Social, v. 25, n. 87, p. 353-382, mai./ago 2004

TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Tradução de João Távora. 8. ed. São Paulo: Record, 1980.

TOURNIER, Paul. **A missão da mulher**. Tradução de Renira Cirelli Appa. São Paulo: Ultimato, 2005.

<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/10/trabalho-domestico-cresce-na-crise-especialmente-de-diaristas-diz-ibge.html>

<http://www.portaleducacao.com.br/direito/artigos/24540/direito-do-trabalho-conceitos-basicos>

<http://cursosnocd.com.br/direito-do-trabalho/historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil.htm>

## APÊNDICE

### QUESTIONÁRIO DE PESQUISA APLICADO PARA CONCLUSÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS, DAS FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI.

Público Alvo: Empregados Domésticos

Objetivo: Investigar quais os direitos sociais e trabalhistas a Lei Complementar 150/2015 trouxe ao trabalhador doméstico e os impactos sobre a relação contratual empregado/empregador após sua regulamentação.

O correto preenchimento deste questionário permitirá que seu objetivo seja alcançado.

Desde já agradecemos a colaboração.

#### **01- Sexo:**

- ( ) Feminino
- ( ) Masculino

#### **02- Qual sua idade?**

- ( ) 18 a 30 anos
- ( ) 30 a 40 anos
- ( ) Acima de 40 anos

#### **03- Há quanto tempo você trabalha como empregado(a) doméstico?**

- ( ) 5 anos
- ( ) 10 anos
- ( ) Acima de 10 anos

**04- Há quanto tempo você trabalha de carteira assinada?**

- 2 a 5 anos
- 5 a 10 anos
- Acima de 10 anos

**05- Você sabia que existe uma Lei que protege os empregados domésticos?**

- Sim
- Não

**06- Você acha que a nova Lei dos empregados domésticos trouxe mais benefícios e segurança para sua classe?**

- Sim
- Não

**07- Você acha que o serviço doméstico é desvalorizado?**

- Sim
- Não
- Às vezes

**08- Você tem conhecimento de todos os seus direitos e deveres que a nova Lei trouxe para o empregado doméstico?**

- Sim
- Não
- Tenho pouco conhecimento

**09- Após a nova Lei dos empregados domésticos entrar em vigor, você acredita que o número de contratações diminuiu?**

- Sim
- Não
- Talvez

**10- Você acredita que o número de contratação de serviços de diaristas aumentou após entrar em vigor a nova Lei dos empregados domésticos?**

- Sim
- Não
- Talvez

