



A Efetivação dos Diretos Trabalhistas à Categoria de Trabalhadores Domésticos

Tamirys Soares Gomes¹; Tays Cardoso Dias²

Resumo: O referido trabalho tem a finalidade de expor, de forma sintética, a importância do reconhecimento profissional da classe doméstica e analisar as mudanças ocorridas de tal categoria no decorrer das conquistas adquiridas ao longo do tempo. Sabendo-se que desde o início, eram perceptíveis os obstáculos enfrentados por tais profissionais, pois os mesmos se encontravam em situações jurídicas bastante inferiores aos demais colaboradores, onde existia apenas uma representatividade através da Lei nº 5.859/72. Somente após a alteração constitucional em 2013, fortaleceu consideravelmente o quadro de direitos aplicáveis aos prestadores de serviços familiares. Vários destes benefícios infelizmente ainda continuaram sem efetivação pelo motivo de retardamento do poder legislativo em regulamenta-los, portanto, o foco do estudo consistiu na aplicabilidade de cada um destes direitos, verificando-se, também, propostas legislativas para diminuir os impactos gerados ao empregador doméstico, uma vez que este não tem a mesma capacidade econômica e administrativa de uma pessoa jurídica. Neste sentido, tal pesquisa tem por fundamento a abordagem bibliográfica, através de método qualitativo e descritivo para análise e relação de informações acerca de uma das mais antigas e desvalorizadas espécies de trabalho.

Palavras Chave: Classe Doméstica. Direitos Trabalhistas. Reconhecimento profissional.

The Effectiveness of Labor Rights to the Domestic Worker Category

Abstract: The purpose of this paper is to expose, in a synthetic way, the importance of the professional recognition of the domestic class and to analyze the changes that occurred in this category in the course of the achievements acquired over time. Knowing that from the outset, the obstacles faced by these professionals could be perceived, since they were in legal situations much inferior to the other collaborators, where there was only one representative through Law nº 5.859 / 72. Only after the constitutional amendment in 2013 did it considerably strengthen the framework of rights applicable to family service providers. Several of these benefits have unfortunately still not been implemented because of the delay in the legislative power to regulate them, so the focus of the study consisted in the applicability of each of these rights, as well as legislative proposals to reduce the impacts generated by the employer since it does not have the same economic and administrative capacity as a legal entity. In this sense, such research is based on the bibliographical approach, through a qualitative and descriptive method for analysis and relation of information about one of the oldest and devalued species of work.

Keywords: Domestic worker class. Labor rights. Professional recognition.

¹ Graduanda do Curso de Ciências Contábeis na Instituição de Ensino Superior Centro Universitário Doutor Leão Sampaio. E-mail: tamirys-contabil@outlook.com. Tel.:(88) 99613-9614

² Orientadora e Prof.^a Esp. em Contabilidade Tributária pela Faculdade de Juazeiro do Norte. Docente do Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio. E-mail taysdias@leaosampaio.edu.br.

Introdução

Em meio aos notáveis obstáculos enfrentados pelos trabalhadores domésticos no Brasil ao longo do tempo, sempre foi pouco valorizado desde os tempos remotos, no país ainda permanece um pensamento que transparece a complexidade de compreender o trabalho doméstico assalariado como profissão.

Esta pesquisa tem o intuito de apresentar um estudo sobre os direitos trabalhistas à classe de empregados domésticos, com a finalidade de identificar as principais mudanças ocorridas ao longo do tempo, analisando o percurso dos colaboradores familiares, buscando demonstrar as dificuldades do reconhecimento como profissionais do trabalho.

Embora o papel do empregado doméstico tenha uma grande importância na economia nacional e da intensa relação pessoal de extrema confiança com seus empregadores, o mesmo que o exerce, desfruta de todos os seus direitos incontestáveis?

O apoio voltado para o avanço do reconhecimento dos trabalhadores familiares, não possuem os benefícios similares aos de outros empregados comuns. Esta particularização jurídica vem colaborando para uma desigualdade social entre categorias e também classes, conseqüentemente chegando a uma determinada fase de discriminação.

A sociedade não percebe a cabida relevância do serviço doméstico, por conta da veracidade de normalmente essas pessoas apresentar um irrelevante padrão de escolaridade, por também não aproveitarem de oportunidades para se designar em outras áreas do mercado competitivo, permanecendo apenas possibilidades de trabalho que ninguém mais tem interesse, ou seja, o trabalho doméstico.

Portanto, é de extrema importância o esclarecimento e o reconhecimento tanto dos empregadores como também dos empregados familiares sobre seus direitos colocando as novas leis regulatórias em prática e conseqüentemente discutindo a igualdade entre os trabalhadores domésticos aos demais, sendo necessário também ter fiscalização nos contratos que são representados por uma organização específica.

A metodologia empregada neste projeto foi fundamentada através de pesquisa bibliográfica, devido à eficácia e exatidão das informações que ela evidencia, apresentando segurança aos dados coletados, proporcionando conhecer e estudar as contribuições científicas sobre o tema.

Relação de Emprego entre Empregado e Empregador Doméstico

Conceito de Empregado Doméstico

De acordo com Souza (2015, p.2), o trabalho doméstico é conceituado “entende-se, por empregado doméstico, que é todo o indivíduo que presta serviços de forma contínua, onerosa, subordinada, pessoal e que não tenha finalidade lucrativa à família ou determinada pessoa no âmbito residencial”. Neste sentido, esta definição tria o perfil diferenciando o trabalhador familiar dos demais com essas características citadas.

Portanto, há diversos trabalhos considerados domésticos e muitos deles não são necessariamente uma tarefa braçal como, por exemplo, motoristas, governantas, jardineiros, babás, entre outros, segundo o escritor Sena (2005), pois pra ser considerado como tal o subordinado deverá ter idade superior a 18 anos e seu empregador não poderá explorar atividades lucrativas com sua função (LEITE, LEITE E LEITE, 2015). Desta forma este conceito implica dois pontos importantes a ser apresentados: serviços prestados a pessoa física ou a família e que não possua fins lucrativos, onde poderá agregar um terceiro ponto essencial: a não eventualidade, ou seja, existem critérios importantes para ser considerado um funcionário doméstico e possui responsabilidades como todo colaborador comum tem tanto direitos como deveres.

De acordo com Garcia (2017), compreende-se por tarefas de natureza contínua o mesmo que trabalhos não eventuais, enfatizando-se também à finalidade não lucrativa no qual esclarece que o empregador não irá obter lucro por meio do serviço oferecido pelo trabalhador ou algum outro proveito financeiro e ainda destaca-se que a esfera residencial não seja classificada apenas como lar (BRAGANÇA, 2012). Diante do exposto fica claro que é essencial a prestação de atividades periódicas que seja praticada habitualmente independente do âmbito familiar ou complementos de lazer como viagens a passeio.

Ao citar no conceito de subordinado familiar que estes serviços são prestados apenas a pessoa física ou família, segundo Martinez (2014) essas pessoas físicas, caso seja grupo familiar, devem ter parentesco ou até mesmo afinidade para aderir a esta classe de funcionários. Diante disto, o mesmo caracteriza que uma pessoa jurídica de forma alguma poderá ter colaboradores familiares pelo fato de que a mesma tem a finalidade lucrativa.

Conceito de Empregador Doméstico

Para Ferreira e Cavalcante (2017, p. 127), o conceito de empregador familiar é “a pessoa ou a família que, no seu âmbito residencial, utiliza-se do trabalho humano de forma contínua e sem fins lucrativos”, ao observar tal definição são evidenciadas características capazes de identificar tal perfil e uma delas é a inexistência do âmbito econômico com os serviços prestados pelo empregado doméstico.

É importante frisar como descreve Sales e Mendes (2015) que para ser identificado como empregador doméstico, o próprio deverá ser pessoa física ou grupo familiar, sendo de grande importância que os serviços prestados pelo seu subordinado não tenha como objetivo a lucratividade e ainda destaca que tal atividade seja realizada por no mínimo três vezes na semana. Perante tal argumento, esses detalhes são relevantes na hora da contratação de um trabalhador, pois será uma vivência nova, na qual o sujeito terá a oportunidade de aprender a dimensão do reconhecimento independentemente de sua experiência.

Evolução Histórica do Trabalho Doméstico no Brasil

Segundo Trombeta (2014), no Brasil a atividade doméstica originou-se no período colonial, onde eram praticadas por homens, crianças e mulheres negros que trabalhavam em funções como jardineiros, escravas negras, amas de leite, costureiras, pajens, cozinheiros, tinha também aqueles que realizavam a função de babá dos filhos dos senhores, notificavam recados, serviam à mesa, recebiam as visitantes, dentre outras atribuições, na qual realizavam jornadas de trabalho excessivas e dificilmente tinham direito a folga, sua recompensa era apenas uma cama para algumas horas de pausa e migalhas de comida do empregador, sendo proibido algum deles adoecer. Neste sentido, a vida destes trabalhadores era dedicada na grande maioria em tempo integral apenas aos nobres, pelo fato de receberem local para dormir e comida então acabavam deduzindo que tinham dívida com seus patrões.

Em 1888, com o decreto imperial conhecido como Lei Aurea a escravatura foi abolida, os direitos e deveres surgiram para os ex-escravos sendo reconhecidos como cidadãos comuns, onde passaram a receber remuneração pelo seu trabalho, e foi então que aqueles no qual trabalhavam para famílias foram classificados como empregados domésticos, o escravismo foi extinto, porém os empregados domésticos continuaram sem nenhum regime que viesse a tratar de suas atividades, ficando à mercê de abusos dos seus patrões (SOUZA, 2015). Desta forma,

mesmo os escravos conquistando a seu reconhecimento como trabalhador familiar ainda sim não era o bastante, pois nada tinha mudado, era preciso mais para que o mesmo fosse protegido de proveitos apresentados pelos seus superiores.

Em 1941, mais precisamente em 27 de fevereiro, foi decretado pela Lei nº 3.078 de acordo com Santos (2015) conceito de empregado doméstico de uma maneira bem simples regularizando o posicionamento dos seus serviços, isto é, apresentando uma descrição bem complexa naquele período sobre um perfil do prestador de serviços familiares.

A pesar de tais regulamentações citadas possuírem pouquíssimas atribuições e benefícios para estes empregados que só vieram a surgir no ano de 1972, com a Lei nº 5.859, apresentando alguns direitos e serviços como a previdência social, férias anuais com o adicional de 1/3 e registro na CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social (CUNHA, 2010). Portanto, foi difícil o caminho percorrido por esta classe de trabalhadores, pois somente depois de 31 anos passaram a conhecer seus primeiros direitos.

Segundo o entendimento de Araújo (2014) foi somente no ano seguinte, em 1973, que ocorreu a publicação do Decreto nº 71.885 onde sancionava o regulamento da Lei nº 5.859/72, no qual apresentava informações a respeito da profissão do trabalhador doméstico. Porém, em 23 de Marco de 2001 houve uma alteração pela Lei nº 10.208 que de acordo Martinez (2014) atribuía direitos como o FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e seguro desemprego aos trabalhadores familiares por meio de solicitação do empregador, sendo facultativa a inclusão dos seus empregados domésticos no regime do FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, inexistindo, portanto uma obrigação legal, mas mera faculdade por parte do mesmo.

Foi a partir do advento da Ementa Constitucional nº 72 em 2013 que o trabalhador familiar passou a ter vários direitos trabalhistas, como por exemplo o direito ao FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que de acordo com Souza Junior (2015) foi a partir de então que independentemente da autorização do seu chefe da família o mesmo teria direito a este benefício, como também ao seguro-desemprego que anteriormente apenas poderia usufruir aqueles que o seu empregador tivesse incluído no regime FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, tal sumula inclusive veio solidificar a garantia ao recebimento do salário mínimo ou proporcional referente aos dias trabalhados sem haver possibilidades de redução salarial, portanto esta ementa veio igualar os direitos trabalhistas dos funcionários familiares com os demais assalariados rurais e urbanos.

Após o surgimento da Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015, os direitos trabalhistas dos empregados domésticos passaram a regulamentar efetivamente diversos benefícios e garantias, sendo ainda considerada a aplicação acessória a estes profissionais de

acordo com as normas apresentadas na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, proporcionando por tanto um maior equilíbrio deste grupo as demais categorias de trabalhadores (LEITE, LEITE E LEITE, 2015). Portanto, a citada Lei torna-se uma referência histórica para esta classe de profissionais, pois, a partir de então os mesmos sentiram-se reconhecidos e representados como os demais assalariados existentes.

Contrato de Trabalho do Empregado Doméstico

A categoria dos funcionários domésticos em todo o tempo foi privada de direitos trabalhistas, onde seu contrato de trabalho era apenas gerenciado fundamentado no compromisso abordado entre chefe familiar e assalariado, na qual o que propiciava a acontecer era a de se assegurar os proveitos do chefe familiar, pois não existia legislação que estabelecesse os benefícios do colaborador (CASSAR, 2018). Dessa forma eram limitados os benefícios ofertados aos subordinados sabendo-se que não havia controle de tais acordos.

Após sucessivos passos surge a Lei Complementar nº 150 de 2015, que veio apresentar o termo de trabalho do empregado doméstico, com o objetivo de detalhar quem se classifica neste grupo e assegurar seus direitos e deveres declarados em lei, na qual os benefícios que esta categoria de funcionários é assegurada são: contratação; Jornada de Trabalho; Hora Extra; Adicional Noturno; Férias; Contrato por prazo determinado; Aviso Prévio; Indenização decorrente de rescisão contratual e Aposentadoria (SOUZA, 2015). Em vista disto, é observado que o assalariado apresentado acima tem os mesmos direitos das demais classes de trabalhadores e as mesmas obrigações.

Direitos assegurados à classe doméstica

Contratação

A contratação de um funcionário doméstico não sendo diferente das demais classes de colaboradores, se inicia a partir da anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social que segundo Souza e Azevedo Neto (2015, p.142) “a Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada”,

logo existem uma obrigatoriedade do registro da CTPS-Carteira de Trabalho e Previdência Social na qual é considerada uma norma de ordem pública.

Sabendo-se que há em um prazo de até 48 horas para devolução da CTPS-Carteira de Trabalho e Previdência Social e sua inscrição na previdência social, na qual é importante ressaltar que é proibida a admissão de pretendentes que tenha idade inferior a 18 anos para realizar tais atividades pertinentes a esta classe trabalhadora como argumenta Leite, Leite e Leite (2015). Pois, somente após este procedimento as duas partes estarão em dias com a Justiça.

Jornada de trabalho

Segundo o autor Souza Junior (2015, p.142), “Doravante, os empregados domésticos passam, então, a ter direito ao tempo de serviço limitado a 8 horas por dia e 44 horas semanais, sob pena de pagamento de horas extras pelos tempos excedentes”. Portanto, esta categoria de assalariados também realiza uma jornada de serviço da mesma forma que demais classes de colaboradores, ou seja, a quantidade de minutos diários ou semanais realizados pelo funcionário que fica à disposição do empregador doméstico não poderá ultrapassar o limite de carga horária semanal arriscando-se pagar horas adicionais.

De acordo Cassar (2018, p.585), baseado na Lei Complementar nº 150 de 2015 no Art. 3º diz que “Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais”. Assim, os funcionários domésticos passaram a ter a possibilidade de serem contratadas por meio período, passando a trabalhar jornadas menores que 44 horas semanais e conseqüentemente receberem uma remuneração proporcional às horas trabalhadas surgindo também à possibilidade de conseguir outra relação de trabalho no seu horário livre sem que ultrapasse o limite de horas trabalhadas diárias.

Hora extra x compensação de horas

Para aqueles trabalhadores domésticos que excederem o limite da jornada de trabalho de 8 horas por dia e 44 horas semanais, o sujeito terá direito ao recebimento de horas extras como explica Leite, Leite e Leite (2015, p.69):

A remuneração da hora extraordinária do trabalhador doméstico será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal, sendo que o salário-hora

normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato de trabalho doméstico estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso.

Portanto, o funcionário prestador de serviços domésticos terá o direito de recebimento de horas extras ou terá em contra-partida a compensação de jornada, onde poderá ser supridas no mesmo mês ou então no mês posterior, tendo um prazo para compensação de até 12 meses sendo meramente acordado entre empregado e empregador como relata o autor Santos (2015), isso significa que quando ocorrer excesso de horas referente a um dia de trabalho deverá ser compensados posteriormente, entretanto não se pode ultrapassar o período de um ano.

Adicional noturno

Para ter o direito ao provento do adicional noturno, o empregado doméstico, não sendo diferente de outras classes de trabalhadores, terá que trabalhar no período das 22 horas de um dia até às 5 horas do dia seguinte, neste espaço de tempo terá uma duração restrita de 52 minutos e 30 segundos, sendo considerado o pagamento deste direito correspondente à hora normal do trabalho somado a uma porcentagem de 20% (SOUZA JUNIOR, 2015). Deste modo, aqueles que prestam serviços neste horário têm direito a receber tal benefício independente de sua classe trabalhista, como um complemento a sua remuneração.

Em vista disso, o registro do total de horas trabalhadas nesse espaço de tempo é elaborado levando-se em consideração que o pagamento é com base de cálculo sobre os 60 minutos a hora (SOUZA JUNIOR, 2015). Isso significa que na prática às sete horas computadas no relógio consideravelmente pagas no período noturno equivalem a oito horas trabalhadas.

Férias

Conforme Cisneiros (2016, p.168), “o período de férias é uma modalidade de interrupção do contrato de trabalho, vez que cessa, temporariamente, a obrigação de fazer do empregado (trabalho), permanecendo, contudo, a obrigação de dar do empregador (pagar salário)”, desta forma tal direito representa o estágio de descanso anual fornecido ao funcionário e ainda ter direito a receber seu salário naquele período.

A vista disso, as férias simboliza uma folga no qual o colaborador tem direito pelo serviço prestado durante 365 dias, para acabar com um pouco do cansaço físico e mental provocado pelo emprego, devendo receber antes de iniciar suas férias de 30 dias o salário e

mais 1/3 (um terço) de sua remuneração, podendo converter esta bonificação em abono pecuniário, lembrando que o empregado durante seu período de férias é vedado à prestação de serviços a outro empregador (VENEZIANO, 2012), logo é dever do empregador familiar disponibilizar as férias para seu subordinado de acordo com a lei pagando seu montante juntamente com o valor justo de suas férias.

Conforme a Lei Complementar nº 150 de 1 de Junho de 2015, o período de férias do trabalhador doméstico pode ser dividido segundo Cassar (2018, p. 386) “ período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos”. Em consequência disto, ficará a critério do chefe de família optar por período integral ou separado o tempo de descanso do seu subordinado.

Licença gestante

A empregada doméstica usufrui dos mesmos direitos às demais classe de trabalho, por exemplo, a licença maternidade, como apresenta Sales e Mendes (2015, p.139):

No período em que a mulher estiver em licença-maternidade, ela terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos seis últimos meses de trabalho, bem como as vantagens adquiridas, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

Dessa forma, não havendo prejuízo do emprego e do salário, tendo um uma duração razoável, onde a mesa receberá sua remuneração da licença maternidade diretamente da Previdência Social, isto é, o empregador doméstico não será o responsável pelo pagamento de sua subordinada, na qual tal valor será baseado no seu último salário, este montante é independentemente de carência com relação a tempo de serviço.

Para realizar o pedido de salário maternidade é necessário apresentar o de certidão de nascimento da criança, com exceções em casos de abortos espontâneos ou em ocasiões em que a licença tem início antes da data da realização do nascimento da criança, na qual será o momento em que deverá ser apresentado o atestado médico, já nos casos em que o parto ocorrer antes do previsto, à segurada terá o mesmo direito de usufruir dos 120 dias, porém caso ocorra o aborto não criminoso, a mesma poderá pedir um afastamento, no qual terá que realizar requerimento para o INSS – Instituto Nacional do Seguro Social (SANTOS, 2015). Fica esclarecedor que só terá acesso ao benefício com a apresentação da devida documentação para usufruir de tal direito.

Contrato por prazo determinado

O empregador familiar tem a oportunidade de aderir um trabalhador doméstico através de uma contratação por tempo determinado que de acordo com a Lei Complementar 150 de 2015, esta alternativa se adequa com base em dois pressupostos sendo eles o contrato de experiência onde o legislador sustentou o prescrito na Consolidação das Leis do Trabalho, solidificando o contrato de 90 dias no máximo, existindo a possibilidade de prolongar em apenas uma única vez (SANTOS, 2015), desde que o montante dos dois períodos não extrapole o prazo especificado e seja feita a devida formalidade.

No caso da contratação temporária só será adotada nas circunstâncias que venham a suprir a necessidade dos familiares de natureza provisória ou então para substituição momentânea do prestador de serviços familiar que esteja com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido (LEITE, LEITE E LEITE, 2015). Então, na ausência de um subordinado de contrato indeterminado, o empregador doméstico terá direito a contratação de prestação de atividades por período determinado.

Aviso prévio

Em relação ao aviso prévio feito por parte do empregador, na qual a cada ano de serviço prestado para o chefe familiar, o empregado doméstico terá que prestar trinta dias de serviço onde ocorrerá um acréscimo de três dias, até o máximo de sessenta dias (CASSAR, 2018). Portanto, é importante o comunicado do aviso para o empregado, para que o mesmo possa assim já buscar outra oportunidade de trabalho.

Porém, se o pedido de demissão for por parte de funcionário, o mesmo deverá avisar ao seu superior com previa mínima de trinta dias, na qual não existirá nesta ocasião o complemento de três dias para cada ano de prestação de trabalho, sendo importante destacar que o prazo do aviso prévio terá início no dia seguinte ao do pedido de demissão (CASSAR, 2018). Portanto, tal documento tem o intuito de avisar ao empregador para que mesmo já possa providenciar um novo colaborador.

Quando ocorrer por dispensa imediata, terá que ser reembolsado ao empregado o valor do aviso prévio relativo aos dias trabalhados pelo empregador (LEITE, LEITE e LEITE, 2015). Neste caso, apenas será para aqueles que sejam desligados de imediato sem a apresentação do

aviso prévio, na qual o mesmo é considerado como serviço trabalhado para consequência dos cálculos de seus direitos.

Para autor Veneziano (2012, p.120):

A necessidade de redução do horário de trabalho na constância do aviso prévio para que o empregado procure novo emprego não varia segundo a duração do aviso prévio, ou seja, qualquer que seja o período do aviso, o empregado terá direito à redução de 2 horas diárias em sua jornada de trabalho ou a faltar 7 dias corridos.

Desta forma no caso em que o cumprimento do aviso seja exigido, a jornada de trabalho do prestador de serviços irá ser reduzida duas horas diárias ou sete dias corridos sem prejuízo do salário integral, ficando a escolha do funcionário para o mesmo ter a oportunidade na busca de outro emprego.

Indenização decorrente de rescisão contratual

Outra novidade apresentada pela lei complementar nº 150 de 2015 é a indenização referente à demissão sem justa causa, na qual o empregado doméstico passou a adquirir o direito de receber à multa de 40% sobre os depósitos do FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, porém para esta classe de trabalhadores familiares a multa rescisória somente poderá ser recolhida mensalmente de acordo com a vigência de todo o contrato de trabalho, diferente das demais relações de emprego, onde a referenciada multa é recolhida somente quando ocorre a rescisão contratual (LEITE, LEITE E LEITE, 2015). Sendo assim, nos casos em que o profissional familiar ser demitido sem motivos terá direito a todos os benefícios contestados como especifica a legislação.

Desta forma, mesmo recolhendo os 8% referentes ao FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, os empregadores familiares terão direito a retirar um percentual de 3,2% relativo à multa indenizatória, porem dependerá da condição da rescisão contratual (SOUZA JUNIOR, 2015). Neste caso, a liberação do referido saque pertencente a tal benefício é fundamentado a partir da circunstância ocorrida no encerramento do contrato.

Simples doméstico

O Simples Doméstico é um regime desenvolvido com o intuito de ajudar o pagamento de tributos, contribuições e demais da classe de empregados domésticos, na qual é representada

por uma única guia com todos os recolhimentos para facilitar o pagamento para o empregador familiar (SANTOS, 2015), então é um documento para pagar impostos trabalhistas como FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, INSS – Instituto Nacional do Seguro Social, seguro acidente e multa por demissão sem justa causa unindo todos esses valores.

Portanto, tal pagamento abrangerá os seguintes impostos como exemplo a contribuição previdenciária com um percentual de 8% a 11%, contribuição patronal previdenciária com 8%, no caso da contribuição social terá uma porcentagem de 0.8%, com o intuito de custear o seguro contra acidentes de trabalho, em relação ao FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço são 8%, nos casos de multa rescisória terá alíquota de 3,2%, onde será retornada a favor do empregador nos casos de demissão a pedido do funcionário ou dispensa por justa causa e não menos importante que outros possíveis impostos na qual incidirem sobre a relação de trabalho (CASSAR, 2018), uma vez que tal montante é uma reunião importante de tributos para o benefício do funcionário.

O Simples Doméstico está lado a lado trabalhando em parceria com o e-Social, na qual é um sistema de escrituração digital que tem como objetivo agregar o conjunto de dados por parte do empregador, referente aos seus funcionários, na qual o sistema tem como intuito disponibilizar um campo onde o empregador registra seus empregados e logo mais emite a guia única para realizar o recolhimento de seus direitos previdenciários e trabalhistas (GARCIA, 2017), melhor dizendo, é um regime unificado para pagamento de todos os encargos e contribuições do funcionário familiar.

Dificuldades do Reconhecimento Profissional

Os avanços ocorridos no que se refere à legislação dos direitos trabalhistas da classe doméstica, que eram até então muito desatualizados, em confronto com os avanços legais das demais categorias do trabalho, ainda encontram várias contrariedades ao longo do tempo, na qual alguns destes benefícios foram adquiridos judicialmente pela categoria, no entanto o que se observa no cotidiano brasileiro é a não prática dessas atividades, pelo fato das conquistas não conseguirem se efetivar no âmbito dos trabalhadores (ARAÚJO, 2015), desta forma mesmo depois de ocorrerem tantas reformas nas leis que regem tais trabalhadores, ainda existe um impasse na busca de seus direitos por insegurança.

Entretanto, após tais mudanças acontecerem estes colaboradores ainda é ausentado de direitos como o PIS – Programa de Integração Social, na qual tal abono é exclusivo aos

assalariados da iniciativa privada, pois os contratados devem exercer serviços remunerados para pessoa jurídica e ter seus direitos informados no sistema RAIS – Relação Anual de Informações Sociais (CASSAR, 2018), portanto, não se incluem neste grupo para aderir a este benefício os empregados domésticos.

Um caso bem simples é o direito ao seguro-desemprego que anteriormente era garantido apenas aqueles que fossem registrado no FGTS – Fundo de Garantia e Tempo de Serviço e que estivesse correto todo o preenchimento do cadastro, nos dias de hoje todo trabalhador doméstico demitido sem justa causa e que tenha no mínimo 15 meses de prestação de trabalho registrado vigente nos últimos 24 meses tem direito ao seguro-desemprego, porém o valor que recebem é referente a apenas um salário mínimo, tendo um total de 3 parcelas apenas, diferente das demais classes de trabalhadores que podem chegar a receber até 5 parcelas e a remuneração baseada em seu ultimo salário (CASSAR, 2018), claramente percebe-se que existe uma diferença de direitos trabalhistas entre os domésticos e as demais categorias de trabalho.

Metodologia

A referida pesquisa possui natureza bibliográfica, definido por Pereira (2012, p. 86) como a “abordagem utilizada para conhecer as contribuições científicas sobre determinado assunto, tendo por objetivo recolher, selecionar, analisar e interpretar as contribuições teóricas já existentes sobre determinado assunto”, em virtude de explanar um tema ou problema apresentado através de materiais já publicados, alicerçados principalmente a artigos, livros e materiais confiáveis disponibilizados na internet,.

Tal investigação foi desenvolvida através de uma pesquisa qualitativa com o intuito de interpretar os fenômenos do procedimento e os pontos relevantes apresentados na abordagem, onde expõe o conceito abaixo de acordo com Pereira (2012, p 84):

No método qualitativo a pesquisa é descritiva, ou seja, as informações obtidas não podem ser quantificáveis. Por sua vez, os dados obtidos são analisados de forma indutiva. Nesse sentido, a interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa.

Visando apresentar a trajetória do tema abordado através da pesquisa descritiva que é considerada uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, identificando e analisados dados não mensuráveis numericamente, como sentimentos, sensações, percepções, intenções (MATIAS-PEREIRA, 2016), ou seja, não utilizando recursos e dados estatísticos.

Considerações Finais

Este trabalho teve como intuito essencial de a apresentação a respeito do âmbito trabalhista na qual os trabalhadores domésticos considerados aqueles que prestam serviços apenas a pessoa física de forma contínua e sem fins lucrativos, estão atualmente, tendo a possibilidade de alcançar possíveis caminhos para que se chegue ao reconhecimento íntegro dessa classe de colaboradores.

Diante do exposto, foi esclarecido que mesmo existindo cenários de vários obstáculos, surgem cada vez mais ações de persistências dessa classe de trabalhadores, na qual é de fundamental importância para maiores mudanças.

Os fundamentos expostos durante todo o artigo, tiveram como objetivo uma análise a respeito dos caminhos necessários para um maior entendimento dos empregados domésticos com o intuito de incentivá-los a batalhar pelo reconhecimento e de sua posição perante os direitos trabalhistas, buscando condições melhores de trabalho.

Desde o início da sua evolução, com a criação da Lei nº 5.859 juntamente com o Decreto 71.885/73 solidificando a profissão e atribuindo-lhes alguns direitos onde naquele período eram considerados grandes avanços a estes trabalhadores.

Porém, foi somente a partir da ementa constitucional nº 72 fundada em 2013 que tal classe de colaboradores teve seus direitos um devido reconhecimento na qual foi considerado um dos maiores avanços já adquiridos nos últimos anos.

Diante disto, percebe-se que mesmo após realizarem varias mudanças em prol dos trabalhadores domésticos, ainda a muito a ser feito, e uma das principais mudanças a realizarem é o reconhecimento da sociedade para com estes profissionais tratando-os como funcionários iguais as demais categorias que têm direitos e devem ser respeitados.

Em vista disso, é importante existir uma fiscalização e um trabalho de conscientização com os empregadores domésticos e os próprios trabalhadores familiares que muitas das vezes os mesmos não fazem jus a seus direitos que são garantidos por lei.

Referências

ARAÚJO, Marian Macedo. **Trabalho doméstico no Brasil: a luta pelo reconhecimento social frente aos novos direitos**. Brasília, 2015. Disponível em: < http://bdm.unb.br/bitstream/10483/11482/1/2015_MarinaMacedoAraujo.pdf >. Acesso em: 8 Out. 2018.

ARAÚJO, Marina Macedo. **O controle da jornada de trabalho dos empregados domésticos a partir das alterações advindas da EC n 72/2013**. 2014. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/235/5618/1/20960584.pdf>>. Acesso em: 1 Set. 2018.

BRAGANÇA, Kerlly Huback. **Manual do Direito Previdenciário**. 8 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-309-4405-6/cfi/0!/4/2@100:0.00>>. Acesso em: 14 Ago. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. Disponível em: < <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530978990/cfi/6/2!/4/2@0:0> >. Acesso em: 19 Out. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **CLT organizada: consolidação das leis do trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. Disponível em:< <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530979256/cfi/6/2!/4/2@0:0>>. Acesso em: 24 Set. 2018.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016. Disponível em:< [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530970611/cfi/6/2\[;vnd.vst.idref=html00\]!](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530970611/cfi/6/2[;vnd.vst.idref=html00]!>)>. Acesso em: 23 Set. 2018.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do trabalho: de acordo com a Lei n. 12.010/2009**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502112759/cfi/0!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 20 ago. 2018.

FERREIRA, Francisco Jorge Neto; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual do Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: Editora Atlas, 2017. Disponível em: <[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/cfi/6/2\[;vnd.vst.idref=bod y001\]!](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011401/cfi/6/2[;vnd.vst.idref=bod y001]!>)>. Acesso em: 10 Jul. 2018.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. Disponível em: <[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530974992/cfi/6/2\[;vnd.vst.idref=html0\]!](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530974992/cfi/6/2[;vnd.vst.idref=html0]!>)>. Acesso em: 10 Ago. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A nova Lei do Trabalho Doméstico: comentários à Lei Complementar n. 150/2015**. 1 ed. São Paulo : Saraiva, 2015. Disponível em: < <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502634763/cfi/0> >. Acesso em: 14 Ago. 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MATIAS-PEREIRA, Jose. **Manual de metodologia da pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2016. Disponível em: < [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008821/cfi/6/2\[;vnd.vst.idref=html0\]!](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008821/cfi/6/2[;vnd.vst.idref=html0]!>)>. Acesso em: 31 Out, 2018.

PEREIRA, José Matias. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. 3 ed. São Paulo. Editora Atlas, 2012.

SALES, Fernando Augusto; MENDES, Marcel Kléber. **Direito do Trabalho de A a Z**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2015. Disponível em: < <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502221833/cfi/0>>. Acesso em: 10 set.2018.

SANTOS, Aloysio. **Manual de contrato de trabalho doméstico: direitos, deveres e garantias dos empregados e empregadores domésticos**. 5 ed. São Paulo: Método, 2015. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-309-6755-0/cfi/6/2!/4/2/2@0:0>>. Acesso em: 18 Ago. 2018.

SENA, Randal. **Práticas Trabalhista e Previdenciária: Folha de pagamento, Décimo Terceiro Salário, Férias, Rescisão do Contrato de Trabalho, Encargos Sociais (Elaboração e Contabilização), Empregado Doméstico**. 2 ed. Fortaleza: CBL, 2005.

SOUZA JUNIOR, Antonio Humberto de. **O novo direito do trabalho doméstico: De acordo com a Lei Complementar n. 150/2015**. São Paulo: Saraiva, 2015. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502634961/cfi/0>>. Acesso em: 10 Ago. 2018.

SOUZA, Bruno. **Lei Complementar 150/15: principais novidades e possíveis efeitos sobre a sociedade e o Poder Judiciário**. 2015. Disponível em:< <https://jus.com.br/artigos/42120/lei-complementar-150-15-principais-novidades-e-possiveis-efeitos-sobre-a-sociedade-e-o-poder-judiciario>>. Acesso em: 28 Set. 2018.

SOUZA, Fabiano Coelho; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: Rideel, 2015.

TROMBETA, Nathalia Moutinho Chabregas. **A extensão dos direitos trabalhistas ao empregado doméstico pela Emenda Constitucional nº 72/13 e suas implicações**. 2014. Disponível em:< <http://www.tcc.sc.usp.br/tce/disponiveis/89/890010/tce-10062015-145453/?&lang=br>>. Acesso em: 18 Ago. 2018.

VENEZIANO, André Horta Moreno. **Direito e Processo do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2012. Disponível em:< <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502149427/cfi/0>>. Acesso em: 22 Set. 2018.

Como citar este artigo (Formato ABNT):

GOMES, Tamirys Soares; DIAS, Tays Cardoso. A Efetivação dos Direitos Trabalhistas à Categoria de Trabalhadores Domésticos. **Id on Line Rev.Mult. Psic.**, 2019, vol.13, n.43, p. 264-279. ISSN: 1981-1179.

Recebido: 23/11/2018;

Aceito: 24/11/2018