

ASPECTOS POLÊMICOS E ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO NO EMPREGO DOMÉSTICO

CONTROVERSIAL ASPECTS AND LAW OF ECONOMIC ANALYSIS ON DOMESTIC EMPLOYMENT

Evandro Arantes Cardoso¹

Marcelo Braghini²

RESUMO

O presente artigo tem como título “Aspectos polêmicos e análise econômica do direito no emprego doméstico” e teve como objetivo analisar os direitos elencados na Emenda Constitucional 72/2013 e na Lei Complementar 150/15, bem como o impacto social e econômico causado com a conquista destes pelos empregados domésticos igualando-os ao empregado urbano. Utilizamos o método dedutivo, com base em pesquisas bibliográficas: livros jurídicos, artigos científicos, revistas jurídicas, jurisprudências, artigos de internet, monografias, dissertações e teses. A pesquisa justifica-se pela atualidade do tema e o cenário econômico em que hoje vivemos, bem como a importante conquista trazida com a aprovação da PEC, causando uma grande discussão na sociedade, reverberando, além do sentimento de conquista e avanço, polêmicas, apontando a falta de unanimidade a respeito da mesma. As polêmicas e discussões são acerca da especificidade do trabalho doméstico, fato este que o diferencia dos demais, devendo, dessa forma, receber tratamento diferenciado.

Palavras-chave: Emprego Doméstico, Emenda Constitucional 72/2013, Lei Complementar 150/2015, Análise Econômica do Direito.

ABSTRACT

¹ Graduando em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP. Email: evandro_cardoso@live.com

² Pós-Graduado em Direito do Trabalho pela PUC/GO, Especialista em Direito Tributário pelo IBET, Mestre em Direitos Coletivos e Cidadania pela UNAERP, Advogado e Professor Universitário na UNAERP. Email: braghini.advocacia@gmail.com

This article is entitled "polemical aspects and economic analysis of law in domestic employment" and aimed to analyze the rights listed in the Constitutional Amendment 72/2013 and Complementary Law 150/15, as well as the social and economic impact with achievement of these by domestics equaling the urban employee. We use the deductive method, based on literature searches: law books, scientific papers, legal journals, case law, internet articles, monographs, dissertations and theses. The research is justified by the topicality and the economic environment in which we live, as well as the important achievement brought with the approval of the PEC, causing a great debate in society, reverberating beyond the sense of achievement and advancement, polemics, pointing the lack of unanimity regarding the same. Polemics and discussions are about the specificity of domestic work, a fact that sets it apart from the others and should thus receive special treatment.

Keywords: Domestic employment, Constitutional Amendment 72/2013, Complementary Law 150/2015, Economic Analysis of Law.

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa intitulada “Aspectos polêmicos e análise econômica do direito no emprego doméstico”, teve como objetivo analisar os direitos elencados na Emenda Constitucional 72/2013 e na Lei Complementar 150/15, bem como o impacto social e econômico causado com a conquista destes pelos empregados domésticos igualando-os ao empregado urbano.

Para que atingíssemos nosso objetivo, utilizamos como processo metodológico o método dedutivo, com base em pesquisas bibliográficas, tais como livros jurídicos, artigos científicos, revistas jurídicas, jurisprudências, artigos de internet, monografias, dissertações e teses.

A relevância de nossa pesquisa fica demonstrada, visto a atualidade do tema e o cenário econômico em que hoje vivemos, bem como a importante conquista trazida com a aprovação da PEC, causando uma grande discussão na sociedade, reverberando, além do sentimento de conquista e avanço, polêmicas, apontando a falta de unanimidade a respeito da mesma. As polêmicas e discussões são acerca da especificidade do trabalho doméstico, fato este que o diferencia dos demais, devendo, dessa forma, receber tratamento diferenciado.

Para que a pesquisa demonstrasse com clareza a que veio, a dividimos em dois capítulos. No primeiro capítulo buscamos demonstrar aspectos polêmicos na EC 72/2013 e

sua regulamentação pela lei 150/2015, demonstrando que a LC 150/15 foi necessária para regulamentar alguns direitos previstos na EC 72/13 que ainda estavam sob a égide da discussão, visto que ficaram a mercê de regulamentação.

Assim como verificado sobre o conceito de empregado doméstico apresentado pela EC 72/13 que era bastante genérico e, com o objetivo de deixar mais claro quem se encaixava como tal, foi necessária trazer uma nova legislação, a Lei Complementar 150/2015, visto que esta trouxe um conceito mais detalhado, produzindo efeitos importantes sobre a sociedade e o Poder Judiciário.

Ao final da pesquisa verificamos que o universo econômico invade o universo do direito, na medida em que, toda a decisão proferida na esfera judicial, gera um evento de caráter econômico, cujo impacto precisa ser absorvido pela mesma sociedade que pediu pela modernização das relações humanas.

Sendo assim, cumpriu-se destacar a Análise Econômica do Direito ou AED, sendo entendida como a aplicação do instrumental analítico e empírico da Economia, principalmente da microeconomia para se tentar compreender, explicar e supor as implicações fáticas, bem como a lógica (racionalidade) do próprio ordenamento jurídico.

Portanto, podemos dizer que a AED é a utilização da abordagem econômica para tentar compreender o Direito no mundo e o mundo no Direito e esta se estende a todas as áreas do direito.

Sabemos que mesmo que alguns direitos do trabalhador doméstico ainda não tenham sido normatizados, principalmente aos que tangem sobre a contribuição sindical, os direitos sindicais e de negociação coletiva, as alterações trazidas pela EC 72/2013 e Lei Complementar 150/2015 provocaram embates, promovendo discussões sobre seu bojo.

Podemos observar tais impactos principalmente nas famílias brasileiras que utilizam dos serviços de um empregado doméstico fixo: domésticas, babás, motoristas, acompanhantes de idosos, etc. Isto porque, ao estender aos domésticos os mesmos direitos que as outras categorias profissionais já dispunham, as famílias que os contratam, vão sofrer no orçamento os encargos trabalhistas, o que antes não ocorria.

Diante do exposto, verificamos em nossos estudos que as conquistas de direitos pelos empregados domésticos são de suma importância, visto que deixarem de ficar à margem jurídica, sendo reconhecidamente amparados pela legislação trabalhista, entretanto, não podemos esquecer o grande impacto social e econômico causado por estas leis. Assim, entendemos que abriram a porta do reconhecimento jurídico, mas fecharam a porta para que

estes fossem efetivamente aplicados pelas famílias que utilizam o serviço, tendo em vista a onerosidade dos compromissos que devem ser cumpridos pelo empregador. O material utilizado na pesquisa bibliográfica nos levou ao método analítico-dedutivo.

2. Aspectos Polêmicos na Emenda Constitucional 72/2013 e sua regulamentação pela Lei Complementar 150/2015.

No dia 02 de junho de 2015 foi publicada a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, entrando em vigor na data da sua publicação, com aplicação a todos os contratos de trabalho doméstico, mas não se aplicando às diaristas.

A Lei Complementar compreendeu os direitos garantidos aos domésticos antes e depois da Emenda Constitucional 72/13, trouxe novidades legislativas e revogou a antiga Lei dos Domésticos (Lei 5.859/72).

Cumprir dizer que a EC 72/2013 garantiu aos empregados domésticos os seguintes direitos: salário mínimo nacional, seguro desemprego, irredutibilidade salarial, 13º salário, proteção salarial, limitação diária e semanal de jornada, repouso semanal remunerado, horas extras remuneradas, férias anuais, licença gestante, licença paternidade, aviso prévio proporcional, aplicação de acordos ou convenções coletivas, FGTS e outros.

Entretanto, a emenda deixou pendente de regulamentação alguns desses direitos, como o FGTS, adicional noturno, controle de ponto obrigatório, banco de horas, adicional de viagem, etc. Somente em 2015, é que adveio a Lei Complementar 150, que trouxe a efetiva regulamentação destes direitos.

Tendo em vista a modificação legislativa, é necessário ressaltar acerca da diferença de tratamento jurídico empregado à classe trabalhadora doméstica após do advento da EC 72/2013.

Importante destacar que dentre a relação dos novos direitos reconhecidos existem direitos de eficácia plena, que independem de normas reguladoras posteriores, bem como, direitos de eficácia contida, ou seja, que dependem de regulamentação (Leis, Decretos, Portarias, etc), estabelecendo regras a fim de que a lei maior possa ser satisfeita.

Nascimento e Nascimento ensinam que:

Por não ter havido *vacatio legis*, não houve tempo para regulamentação de determinados assuntos constantes da Emenda. Assim, nesse momento de transição que vai da aprovação da Emenda Constitucional n. 72, em abril de 2013, até sua regulamentação, haverá a necessidade de jurisprudência acerca de determinadas

matérias alvo de controvérsias.³

Os empregadores domésticos, após esta legislação, prontamente passaram a observar os direitos de eficácia plena dos incisos VII, X, XIII, XVI, XXII, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII. Tais incisos têm aplicação imediata, independentemente de qualquer regulamentação infraconstitucional.

André Presas Rocha (2013) aponta que:

(...) a previsão na Constituição Federal é bastante, por si só, para fazer valer, de forma imediata, os direitos ao salário mínimo, à irredutibilidade e proteção salarial, ao décimo terceiro salário, à limitação da jornada de trabalho, às horas extras, às férias, à licença-maternidade, à licença-paternidade, ao aviso prévio proporcional, à redução dos riscos inerentes ao trabalho, à aposentadoria, ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos, à proteção contra discriminação, e à proteção do trabalho do menor.⁴

Já na segunda parte do § 1º do artigo 7º, incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, no entanto, necessitam de regulamentação infraconstitucional, pois não dependem só da existência da relação de emprego, mas também de políticas públicas do Estado para sua implementação.

Sobre eles temos a indenização compensatória, dentre outros, no caso de despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; obrigatoriedade do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço; adicional noturno; salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas (auxílio creche); e, seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa⁵.

Outro avanço que esta legislação trouxe de suma importância, foi o de reconhecer as convenções e acordos coletivos de trabalho (inciso XXVI).

Desta forma, os sindicatos dos trabalhadores domésticos poderão, por meio de

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Slvia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 982.

⁴ ROCHA, Andréa Presas. **Emenda Constitucional nº 72/2013**: primeiras impressões. Publicado em 10/2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25511/emenda-constitucional-n-72-2013-primeiras-impressoes>>. Acesso em: 05 abr 2016. p. 4

⁵ Ibidem, p. 5

negociação coletiva, celebrar convenções coletivas de trabalho com os sindicatos patronais, ou acordos coletivos com um empregador ou um grupo deles (tome-se, como exemplo deste último, um grupo de moradores de um condomínio residencial).

Porém, Rocha (2013) alude que:

A despeito do reconhecimento constitucional, uma parte da doutrina encontra óbice à efetivação do citado dispositivo, ao argumento de que os empregadores domésticos não constituiriam “categoria econômica”, nos termos da CLT (art. 511, §1º - A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica).⁶

Importante dizer que alguns direitos dispostos nesta lei estão da mesma forma que já se encontram para os trabalhadores rurais e urbanos na CLT, outros estão modificados em consonância com as particularidades de alguns contratos domésticos, e outros são completamente novos e diferenciados conforme as peculiaridades do serviço prestado.

2.1 Jornada de trabalho, horas extas e banco de horas.

A Lei Complementar 150/2015 fixou a jornada de trabalho do empregado doméstico, visto que a jornada de trabalho estabelecida pela Constituição é de até 44 horas semanais e, no máximo, 8 horas diárias. Os empregados domésticos podem ser contratados em tempo parcial e, assim, trabalhar jornadas inferiores às 44 horas semanais e recebem salário proporcional à jornada trabalhada.

Souza (2015) diz que “a referida lei traz ainda, a possibilidade de o empregado doméstico exercer suas atividades em regime de tempo parcial, permitindo a este o labor semanal que não exceda 25 (vinte cinco) horas semanais”.⁷

A LC 150/15 também dá opção de o empregado doméstico exercer, mediante acordo escrito entre empregador e empregado doméstico, a jornada 12 x 36, que consiste em o empregado trabalhar por 12 (doze) horas seguidas e descansar por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas.

Em razão disto, a jurisprudência pacificou a matéria nos seguintes termos:

⁶ Ibidem, p. 6

⁷ SOUZA, Bruno. **Lei Complementar 150/15**: principais novidades e possíveis efeitos sobre a sociedade e o Poder Judiciário. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/42120>>. Acesso em: 05 abr. 2016.

Súmula nº 444do TST

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, [26](#) e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012

É válida, **em caráter excepcional**, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima.

Portanto, verificamos que a referida lei complementar detalhou as diversas possibilidades de jornada de trabalho para que os envolvidos escolham a melhor lhes conviver.

A Lei Complementar nº 150/15 estabelece a obrigatoriedade da adoção do controle individual de frequência. Além disso, a jornada deve ser especificada no contrato de trabalho.

A fixação da jornada de trabalho para o empregado doméstico pela Emenda 72/2013 trouxe consigo a possibilidade das horas extraordinárias e do cálculo do valor do dia de trabalho ao estabelecer limites ao labor doméstico.

Souza (2015) ensina que:

O controle da jornada de trabalho será realizado pelo empregador doméstico, que deverá contar com meio eficiente para anotar o horário de entrada e saída do doméstico. A opção segura é a adoção de um caderno específico ou folha de ponto para tais anotações, pois os empregados domésticos devem assinar a jornada diária como comprovação de concordância. O que nada garante que essa seja a realidade dos fatos, pois não há a fiscalização permanente de que o empregado estará entrando e saindo nos horários combinados e muito menos realizando seu trabalho efetivamente.⁸

Vale lembrar que nos casos em que o trabalhador doméstico tem jornada de trabalho de seis horas diárias, o intervalo para descanso e alimentação será de 15 minutos, por aplicação analógica do artigo 71, §1º, da CLT, e a supressão deste intervalo implica no pagamento do período de descanso com hora extra.

No caso do doméstico que trabalha e dorme no local em que presta seus serviços há que ter local para descanso noturno e assim perguntamos quem arcará com esses custos, já que do salário não pode haver descontos, pois este é considerado *in natura*. E se houver a necessidade de algum serviço prestado nesse horário e caso o empregado doméstico não esteja mais dentro do horário da jornada de oito horas, como será considerado: hora extra, prontidão

⁸ Op.cit., p. 6.

ou sobreaviso?

A Emenda Constitucional 72/2013 assegurou a hora extra de 50% ao empregado doméstico e esta é definida por Maurício Godinho Delgado (2013) como:

O lapso temporal ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual. É a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta.⁹

Sobre as horas extras, Rocha (2013) explica que:

Mediante acordo individual escrito, [empregado](#) e empregador poderão estabelecer a possibilidade de prorrogação da [jornada de trabalho](#) em até duas horas, bem como a compensação semanal das horas trabalhadas. Ou seja, poderão ajustar que o labor não excederá 10 horas por dia nem 44 horas por semana, mas desde que o façam por escrito, conforme, inclusive, autorizado na Súmula n. 85 do TST.¹⁰

Sobre o reconhecimento de horas extras também temos:

TRT-1 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00115811020145010053 RJ (TRT-1)

Ementa: "EMPREGADO DOMÉSTICO. HORAS EXTRAS. Comprovado nos autos que o autor sempre prestou serviços à reclamada como **empregado doméstico**, devido o pagamento das **horas extras** apenas no período posterior à promulgação da Emenda Constitucional n° 72 /2013.

Conforme a Lei Complementar n° 150, de 2015, o intervalo intrajornada pode ser concedido ou indenizado. Assim, se o empregado trabalhar as 12 (doze) horas seguidas, sem intervalo, terá direito de receber o valor de 1 (uma) hora com o adicional de 50%. O descanso semanal, os feriados e as prorrogações do horário noturno, quando houver, já estão compensados na jornada 12 x 36. Essa jornada é mais comum, na relação de emprego doméstico, para os empregados que trabalham como cuidadores de idosos ou de enfermos.

Como já dissemos na ocorrência de jornada extraordinária, tem que haver o pagamento de cada hora extra com o acréscimo de, pelo menos, 50% sobre o valor da hora normal e o valor da hora normal do empregado é obtido pela divisão do valor do salário mensal (bruto) pelo divisor correspondente. O valor encontrado deverá ser acrescido de 50%, encontrando-se o valor da hora extraordinária. Esse resultado, que corresponde a uma (1) hora extra, será multiplicado pelo número de horas trabalhadas.

O divisor para o empregado que trabalha 44 horas semanais (8 horas diárias, de

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12ª ed. São Paulo, Ed. LRT, 2013. p. 28.

¹⁰ Ibidem, p. 5

segunda a sexta-feira e 4 horas no sábado, por exemplo) é 220. Já para o que trabalha 40 horas semanais (8 horas diárias, de 2ª a 6ª feira, por exemplo) é 200.

A Lei Complementar 150/2015 instituiu o regime de compensação de horas extraordinárias (banco de horas) para o empregado doméstico, com as seguintes regras:

- ✓ Será devido o pagamento das primeiras 40 horas extras excedentes ao horário normal de trabalho;
- ✓ As 40 primeiras horas poderão ser compensadas dentro do próprio mês, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado;
- ✓ O saldo de horas que excederem as 40 primeiras horas mensais poderá ser compensado no período máximo de 1 (um) ano;
- ✓ Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

2.2 Remuneração de horas em viagem a serviço e adicional noturno.

A LC 150/2015 inovou ao normatizar o direito ao cômputo, na jornada de trabalho do doméstico, do período no qual há, de fato, efetiva prestação de serviços durante viagens promovidas pelo empregador, assim, não é mais possível considerar todo o período da viagem como tempo a disposição do empregador.

Cumprir dizer que há previsão expressa em admitir a compensação de jornada extra em outros dias. Mas, essa prática do acompanhamento em viagem só será possível mediante o ajuste escrito entre empregado e empregador.

O artigo 11 da LC 150/15 diz que:

Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia, observado o art. 2º. § 1º O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes.

Os empregados domésticos que prestarem seus serviços acompanhando o empregador doméstico em viagem a serviço terão computadas as horas efetivamente trabalhadas na viagem e terão direito a receberem um adicional de, no mínimo, 25% (vinte cinco por cento) sobre o valor da hora normal, para cada hora trabalhada em viagem. O pagamento do adicional pode ser substituído pelo acréscimo no banco de horas, mediante

prévio acordo entre as partes.

Além do pagamento do adicional noturno, o cômputo da quantidade de horas trabalhadas nesse horário é feito levando-se em conta que a hora dura apenas 52 minutos e 30 segundos. Isso significa, na prática, que sete horas contadas no relógio integralmente realizadas no período noturno correspondem a 8 (oito) horas trabalhadas.

É importante lembrar que se o empregado prorrogar sua jornada, dando continuidade ao trabalho noturno, essa prorrogação será tida como trabalho noturno, mesmo o trabalho sendo executado após as 05:00.

2.3 FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

A Lei Complementar nº 150, de 2015 obriga a inclusão dos empregados domésticos no FGTS, mas essa inclusão só teve de ocorrer 120 dias após sua edição.

Art. 21. É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos arts. 5º e 7º da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.

Parágrafo único. O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do regulamento referido no caput.

Com isso, o empregador doméstico será obrigado a recolher o FGTS de seu empregado doméstico, equivalente a 8% sobre o valor da remuneração paga a ele e mais o percentual de 3,2% destinado ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador. Neste último caso, nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no artigo serão levantados pelo empregador. Havendo culpa recíproca na rescisão do contrato (empregado e empregador são culpados), metade dos valores previstos será destinada ao empregado, enquanto a outra metade ao empregador.

O recolhimento será feito mediante a utilização do DAE - Documento de Arrecadação do eSocial, gerado pelo Módulo do Empregador Doméstico.

Cabe frisar que a multa de 40% sobre o FGTS que deve ser recolhida pelo empregador quando da rescisão do contrato de empregado sem justa causa não é aplicável ao contrato de

trabalho do doméstico, conforme art. 21 da lei complementar citada.

2.4 Relação de empregado protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

A Lei Complementar 150/15 também prescreveu sobre a indenização caso ocorra a rescisão contratual sem justa causa.

“Art. 6º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato.”

Rodrigo Coutinho (2015) explica que:

Ao empregador caberá o pagamento de indenização quando da rescisão contratual sem justa causa, como comumente aplicável aos demais trabalhadores. Deverá observar, ainda, ao regramento relativo ao aviso prévio. Desta feita, em havendo demissão, o aviso prévio deverá ser concedido em trinta dias quando o empregado possuir até -um ano de serviço para o empregador. Ultrapassando-se este prazo, ao quantitativo de trinta dias será acrescido três dias por cada ano trabalhado ao empregador ao limite total de noventa dias, já inclusos neste os trinta primeiros dias.¹¹

Importante destacar que a ausência de aviso prévio dará ao empregado o direito aos salários relativos ao período do aviso, sendo garantido, ainda, a integração deste ao tempo de serviço. Porém, sendo o empregado o descumpridor do aviso prévio, será suportado por este os descontos correspondentes ao prazo oportuno.

O empregador deve estar ciente que no período do aviso prévio, quando a rescisão for por este promovida, terá direito o empregado a uma redução de duas horas diárias em seu horário de trabalho ou permuta por sete dias de ausência corridos, sem prejuízo do salário integral.

A garantia da relação de emprego é feita mediante o recolhimento mensal, pelo empregador, de uma indenização correspondente ao percentual de 3,2% sobre o valor da remuneração do empregado. Havendo rescisão de contrato que gere direito ao saque do FGTS, o empregado saca também o valor da indenização depositada. Caso ocorra rescisão a

¹¹ COUTINHO, Rodrigo. **A Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, e os encargos decorrentes do vínculo empregatício dos trabalhadores domésticos**: Uma breve análise dos novos dispositivos normativos que regulam a matéria. Disponível em: <<http://rodrigomrcoutinho.jusbrasil.com.br/artigos/195452043/a-lei-complementar-n-150-de-1-de-junho-de-2015-e-os-encargos-decorrentes-do-vinculo-empregaticio-dos-trabalhadores-domesticos>>. Acesso em 05 maio 2016. p. 9.

pedido do empregado ou por justa causa, o empregador doméstico é quem saca o valor depositado. No caso de rescisão por culpa recíproca, reconhecida pela Justiça do Trabalho, empregado e empregador doméstico irão sacar, cada um, a metade da indenização depositada.

Diante do exposto, verificamos que após muitos anos de luta dos empregados domésticos para terem seus direitos reconhecidos como a maioria dos trabalhadores, a Lei complementar 150/15, trouxe-lhes equiparação de direitos.

Importante destacar que a nova lei impactou diretamente nas famílias que se utilizam deste serviço, visto que deverão registrar seus empregados domésticos e recolher as contribuições correspondentes e será sobre este impacto econômico e social que falaremos no terceiro e último capítulo.

3. ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO À LUZ DA EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013 E SUA REGULAMENTAÇÃO PELA LEI COMPLEMENTAR 150/2015 – CONFLITOS SOCIAIS E ECONÔMICOS.

Neste capítulo buscamos demonstrar como a EC 72/13 e a LC 150/15 provocaram conflitos sociais e econômicos após a regulamentação de diversos direitos para os trabalhadores domésticos igualando-os ao trabalhador urbano, mas para entendermos melhor o assunto, vamos brevemente fazer uma análise econômica do direito, tendo em vista que a ciência jurídica sempre teve estreita conexão com a Economia.

3.1 Conceito e pilares sobre análise econômica do Direito.

Os estudiosos do assunto ensinam que a análise econômica do Direito ou AED é a aplicação do instrumental analítico e empírico da Economia, principalmente da microeconomia para se tentar compreender, explicar e supor as implicações fáticas, bem como a [lógica](#) (racionalidade) do próprio [ordenamento jurídico](#).

Portanto, podemos dizer que a AED é a utilização da abordagem econômica para tentar compreender o Direito no mundo e o mundo no Direito e se estende a todas as áreas do direito.

Compreender a estrutura do comportamento humano e reconhecer a importância das consequências de uma escolha (legislativa, judicial, administrativa ou particular) como elemento a ser considerado no próprio momento em que se elege uma opção são pressupostos

para uma aplicação do Direito efetivamente vinculada à realidade social que este regula. E somente desta forma é que teremos a autoridade e a legitimidade do ordenamento jurídico.

Para entendermos melhor o assunto, é importante destacar o pensamento de Alejandro Bugallo Alvarez (2006) que nos dá um panorama histórico e preciso sobre a ligação do Direito e outras áreas da ciência, conforme segue abaixo:

Na década de 70, em contraposição à visão predominante na teoria jurídica e do utilitarismo, surgem três tendências ou movimentos intelectuais, quais sejam, Law and Economics ou Análise Econômica do Direito (AED), que propõe a análise do direito sob a perspectiva econômica, Critical Legal Studies (CLS) ou Escola Crítica do Direito sob a perspectiva política, e as teorias denominadas “rights-based” que englobam todas as contribuições que derivam das teorias desenvolvidas no campo da filosofia moral e política por autores como Rawls, Nozick e Dworkin e cujo objetivo é desenhar os referenciais constitutivos de uma sociedade justa.¹²

Sendo assim, verificamos que tais movimentos vieram contribuir para fazer as conexões entre o Direito e àquelas áreas, visto que o Direito está em tudo e em tudo está o Direito.

Importante esclarecer que a *Law and Economics* tem como base a aplicação ao Direito de aportes teóricos oriundos das ciências econômicas, viabilizando a compreensão do ordenamento jurídico como estrutura de incentivos ao comportamento humano e o esclarecimento das consequências dos comandos legais e judiciais, assumindo relevância no próprio processo de elaboração destes.

Verificamos também que a análise econômica do Direito é um movimento filosófico que busca analisar o comportamento humano decorrente de uma norma jurídica, tendo como pano de fundo o racionalismo econômico.

Letácio Jansen (2003) diz que o “Direito Econômico tem por objeto o regramento das ações econômicas pelo Direito, a Análise Econômica do Direito, ao revés, trata da compreensão das normas jurídicas utilizando-se de regras econômicas”.¹³

O autor ainda nos explica que: “... assim como o Direito Econômico trata da intervenção do Estado no domínio econômico (versando, de um modo geral, sobre normas de organização), a Análise Econômica, dedicar-se-ia ao estado da ‘intervenção’ da Economia do Estado”.¹⁴

José Ramón Cossio Diaz (2002) apud Jansen (2003) aponta que a “análise econômica

¹²ALVAREZ, Alejandro Bugallo. **Análise econômica do direito**: contribuições e desmistificações. Direito, Estado e Sociedade - v.9 - n.29 - p 49 a 68, jul/dez 2006. p. 55.

¹³JANSEN, Letácio. **Introdução a Economia Jurídica**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003. p. 3-4.

¹⁴Idem, p. 4.

do direito não constitui uma análise do tipo normativa, mas sim um método para analisar aquelas condutas humanas que se encontrem relacionadas, de algum modo, com o direito”.¹⁵

Em relação a *Law and Economics* e o Direito do trabalho, Antonio de Jesus Trovão (2015), ensina que:

Os efeitos e influências da Análise Econômica do Direito no universo jurisprudencial do Direito do Trabalho, realçando que, todas as decisões proferidas nessa seara, encontram um componente político e econômico de inegável e irrepreensível influência nestas decisões, já que o julgador, enquanto cidadão inserido em uma realidade social, sofre diretamente os efeitos de suas decisões, bem como torna-se protagonista de algumas delas, na medida em que sujeito ao chamado “efeito bumerangue”, que estabelece a premissa de que tudo que vai (ou seja, tudo que é decidido), volta (repercussão da decisão).¹⁶

Diante disso, verificamos o universo econômico invade o universo do direito, na medida em que, toda a decisão proferida na esfera judicial, gera um evento de caráter econômico, cujo impacto precisa ser absorvido pela mesma sociedade que pediu pela modernização das relações humanas.

Os estudiosos do assunto destacam também que o conceito de que o meio econômico é um sistema fechado, ou seja, quando alguém ganha de um lado, alguém perde do outro, inexistindo situações em que ocorra ganhos mútuos. Por essa razão, toda e qualquer decisão judicial será também influenciada por essa premissa, que se lhe impõe de modo natural, não forçado, mesmo que não querido.

3.2 Da análise econômica do Direito aplicada ao Direito do Trabalho: EC 72/13 e LC 150/15.

Sabemos que mesmo que alguns direitos do trabalhador doméstico ainda não tenham sido normatizados, principalmente aos que tangem sobre a contribuição sindical, os direitos sindicais e de negociação coletiva, as alterações trazidas pela EC 72/2013 e Lei Complementar 150/2015 provocaram embates, promovendo discussões sobre seu bojo.

Podemos observar tais impactos principalmente nas famílias brasileiras que utilizam dos serviços de um empregado doméstico fixo: domésticas, babás, motoristas, acompanhantes de idosos, etc. Isto porque, ao estender aos domésticos os mesmos direitos que as outras categorias profissionais já dispunham, as famílias que os contratam, vão sofrer no orçamento

¹⁵ Idem, p. 4.

¹⁶ TROVÃO, Antonio de Jesus. **Breve estudo analítico sobre direito do trabalho e análise econômica do direito sob a ótica do “law and economics”**. Publicado em 30 jun 2015. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/breve-estudo-analitico-sobre-direito-do-trabalho-e-analise-economica-do-direito-sob-a-otica-do-law-and-economics/134279>>. Acesso em 10 maio de 2016.

os encargos trabalhistas, o que antes não ocorria.

Sobre esse impacto, Fernanda Soares Diniz (2014) diz que:

O estudo acerca desta inovação no texto constitucional evidenciou o problema que é o aumento no o custo de manutenção do contrato de trabalho, que onera ainda mais o empregador doméstico, contribuindo, dessa forma, para a informalidade do trabalho no âmbito familiar. A questão mais pertinente é o fato de que é necessária a adoção de uma norma jurídica que atenda aos anseios dos trabalhadores domésticos, sem desvalorizar a classe, e que seja compatível com a realidade social existente, não deixando de lado as particularidades do trabalho prestado.¹⁷

Desta forma, verificamos que a inovação constitucional deve ser estudada, uma vez que a referida alteração legislativa traz e trará consequências consideráveis tanto para o empregado quanto para o empregador, tendo em vista o aumento no o custo de manutenção do contrato de trabalho, onerando ainda mais o empregador doméstico e contribuindo para a informalidade do trabalho no âmbito familiar.

Em sua pesquisa Diniz (2014) revela que:

Apesar de os salários serem baixos, no Brasil, seguindo a publicação, apesar da grande informalidade do trabalho doméstico, as condições de trabalho e salariais, particularmente, tem crescido substancialmente ao longo da última década. Com os aumentos do salário mínimo, a classe trabalhadora doméstica foi uma das primeiras beneficiadas. A média mensal salarial cresceu de R\$333,00 mensais em 2003, para R\$489,00 mensais em 2011 (ambos expressos em preços constantes de 2010). Isso significa um aumento de quase 50%, enquanto a média salarial de todos os empregados assalariados cresceu apenas 20% no mesmo período.

Seguindo o mesmo raciocínio, Mário Avelino (2011) aponta que:

As famílias de classe média, atualmente, lidam com a dificuldade de se contratar um empregado doméstico. Além dos altos salários, poucos têm disponibilidade de dormir no emprego, trabalhar a noite ou nos fins de semana, por exemplo. O trabalhador de classe média não está conseguindo arcar com os custos do empregado. O Brasil caminha para a situação dos países avançados onde as empregadas domésticas são raras e caras.¹⁸

Ainda sobre o impacto da oneração do contrato de trabalho do empregado

¹⁷DINIZ, Fernando Soares **A EC 72/2013 e o trabalho doméstico no Brasil**. Publicado em 2014. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=13764>. Acesso em: 05 abr 2016. p. 11.

¹⁸AVELINO, Mario. O futuro do empregado doméstico no Brasil. Rio de Janeiro: [s.n.], 2011. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/pdf/cj033414.pdf>>. Acesso em: 05 abr 2016. p. 13.

doméstico ao seu empregador, com vistas à PEC 72/13, José Augusto Rodrigues de Pinto (2013) aponta que:

O legislador ignorou que o orçamento da classe média está exaurido, e atacado pelo custo de vida. Algumas donas de casa tentarão o impossível para dar conta das novas obrigações. Outras, porém, não terão alternativa senão o desligamento imediato da empregada.¹⁹

Para corroborar com o aludido acima, citamos Bruno Souza (2015) que diz:

Diante de um cenário político-econômico crítico, pode ser que com os novos direitos dos empregados domésticos, os empregadores passem a preferir diaristas, que seria uma espécie de contrato menos oneroso, porém, com menos qualidade, a depender do caso.²⁰

Importante destacar que, ao equiparar o trabalhador doméstico aos demais trabalhadores urbanos e rurais, o legislador concebeu um espírito mercantil imperado pelo interesse lucrativo. Nesse sentido, Pinto (2013), alude que:

A vida familiar apresenta aspectos de nenhuma similaridade com as atividades econômicas em geral, nem mesmo com as de beneficência. Estender-lhe o plano de uma legislação feita e adequada a outras condições pessoas e ambientes seria forçar a realidade das coisas.²¹

Outro questionamento que o empregador doméstico está fazendo é sobre como poderá controlar a jornada de trabalho do seu empregado doméstico, visto que este trabalha fora, ficando ausente na maior parte do dia.

Portanto, verificamos que os estudiosos do assunto, apontam que com a dificuldade no controle de jornada, as reclamações trabalhistas devem aumentar em número e valores.

Souza (2015) ensina que:

¹⁹ PINTO, José Augusto Rodrigues de. **O direito do trabalho e as questões de nossotempo**. São Paulo: LTr, 1998. p. 13.

²⁰ SOUZA, Bruno. **Lei Complementar 150/15: principais novidades e possíveis efeitos sobre a sociedade e o Poder Judiciário**. Publicado em 08/2015. 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 06 abr 2016. p. 9.

²¹ Op cit, p. 14.

Cabe lembrar que existe a possibilidade de penhora do bem de família de dívida oriunda de trabalho doméstico. O empregado doméstico, agora, tem uma vantagem maior em relação aos outros empregados. Além de direitos iguais, tem uma garantia maior e mais sólida do pagamento de eventuais dívidas decorrentes de sua relação trabalhista.

Vale lembrar que no art. 46 das “Disposições Gerais”, a LC 150 revogou expressamente o inciso I, do art. 3º, da lei 8.009/90, conhecida como “Lei do Bem de Família (Legal), cuja redação original era:

Art. 3º. A [impenhorabilidade](#) é oponível em qualquer processo de execução civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza, salvo se movido:
I - em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias; (...).

Desta forma, a partir da vigência da LC 150/2015, em face da revogação do dispositivo em apreço, o imóvel habitado pelo devedor, ou sua família (atentando-se para a amplitude tanto do conceito hodierno de família e para a desnecessidade de habitação da entidade familiar no único imóvel, conforme jurisprudência do STJ, e, ainda, para o fato de que a norma protetiva do bem de família tem por interpretação teleológica a garantia do patrimônio mínimo existencial de sobrevivência da pessoa humana, respeitada sua dignidade e o também constitucional princípio do direito social à moradia, torna-se absolutamente impenhorável por dívidas oriundas de créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias.

O que verificamos é que fatalmente ocorrerá o inevitável aumento da informalidade e crescimento do desemprego em razão do grande aumento do custo de manutenção de um empregado doméstico.

Cumprido destacar que o Instituto Doméstica Legal propõe são algumas alterações para dirimir tais impactos, os quais citamos abaixo:

1) Reduzir o INSS do empregador doméstico de 12% para 4%.(Projeto de Lei - PL 7.082/2010). 2) Que os novos direitos como Salário Família (PL 2.222/2011), Seguro Acidente do Trabalho e Seguro Desemprego serão pagos pelo Tesouro Nacional, não gerando aumento de impostos para o empregador doméstico; 3) Que o Auxílio-Creche e Pré-Escola para os filhos dos empregados domésticos de até 5 anos de idade também seja pago pelo Tesouro Nacional; 4) Refinanciamento da dívida do patrão doméstico FORMAL e INFORMAL com o INSS, em até 60 (sessenta), sem Multa por atraso e com Juros baixos. (PL 6.707/2009). 5) Que seja OPCIONAL ao patrão doméstico a Multa Rescisória de 40% sobre o FGTS em caso de demissão sem Justa Causa. (PL 6.465/2009). 6) Dedução no Imposto de Renda

das despesas com Plano de Saúde e/ou Odontológico, para o patrão que der este benefício a seu empregado doméstico. (PL 7.341/2010). 7) Multa para o patrão doméstico que não cumprir a Lei. (PL 7.156/2010). 8) Que seja definido o trabalhador DIARISTA DOMÉSTICO, como o trabalhador que trabalha até DOIS dias por semana para o mesmo contratante, que é uma pessoa física sem FINS LUCRATIVOS, em ambiente DOMICILIAR, recebe no dia da diária e NÃO TEM VÍNCULO EMPREGATÍCIO. E que a alíquota de contribuição do INSS simplificado seja reduzida de 11% para 5%, da mesma forma que foi feita para o Micro Empreendedor Individual. Para evitar que isso aconteça, e ao contrário gerar a formalização de 1.3 milhão de empregados sem a Carteira de Trabalho assinada, pedimos sua assinatura ou voto eletrônico. (PL 7.279/2010). 9) Que na regulamentação do inciso XXVIII “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”, seja adequado ao emprego doméstico, pois além de gerar o custo do FGTS ao empregador doméstico, ainda dá a estabilidade no emprego por 1 (um) ano, após o retorno do afastamento. O Instituto Doméstica Legal, propõe que durante o período de Afastamento por Acidente de Trabalho, o empregador não tenha o custo de FGTS, e quando o empregado retornar do afastamento, caso não tenha nenhuma limitação a exercer as atividades para a qual foi contratado, ele terá a estabilidade de um ano, caso contrário, o empregador terá o direito a demiti-lo sem Justa Causa, caso deseje. 10) Que haja o exame admissional, periódico e demissional para o empregado doméstico, assim como é feito para as empresas. Estes exames são positivos para o empregado e o empregador doméstico, pois está cuidando da saúde do empregado doméstico, prevenindo doenças. Ganha também o governo com menos despesas no SUS. OBS: Estes exames são baratos, normalmente R\$ 15,00. 11) Também pensar em um regime especial para a Jornada de Trabalho do Caseiro, que normalmente trabalha mais nos fins de semana, quando o empregador vai para o seu sítio ou casa de campo. O objetivo é evitar a hora extra nos fins de semana, o que pode onerar em mais de 30% o custo deste empregador. 12) Neste momento somos contra qualquer novo tributo para o empregador doméstico, pois quanto mais custo para o empregador, mais demissão e informalidade.

Diante disso, Amorim (2013), alude que “a simplicidade das relações domésticas, constituída por um empregador pessoa física, reclamaria ainda a necessidade de simplificação da tributação e recolhimento de encargos”.²² adequando assim, o emprego doméstico à realidade brasileira.

O que verificamos foi que com a promulgação da Lei Complementar 150/2015, é evidente que chegarão ao judiciário reclamações trabalhistas e também porque há alguns artigos da lei que ficaram desalinhados sendo necessário a ação do judiciário para esclarecer certas situações.

Souza (2015) alude que:

No âmbito do processo trabalhista, sabe-se que o ônus da prova, em sua grande maioria, é invertida para o Empregador, sob o argumento de que este possui todos os documentos para se defender e que o empregado é a parte hipossuficiente da relação. Pois bem. Aos que defendem os empregadores, sabe-se que conseguir uma improcedência é bastante difícil, tirando as raríssimas exceções. Nesse sentido, com a nova lei, o ônus probatório será ainda mais difícil, mormente

²² Op cit, p. 27.

pelo fato de grande parte das famílias brasileiras contratarem apenas um empregado em casa, dificultando a prova testemunhal, tendo em vista que a maioria das testemunhas seria familiares do empregador, o que é inadmissível perante o judiciário brasileiro.²³

Importante destacar que a lei ainda não é muito clara em diversos pontos, tal como o descrito nos artigos 17, § 5º, e 18, caput, que assim expõem respectivamente:

Art. 17. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3º do art. 3º, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

[...]

§ 5º É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias.

[...]

Art. 18. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

Verificamos aqui uma grande dificuldade em aplicar a lei. O que o empregador poderá fazer, por exemplo, quando o empregado estiver de férias e este residir em sua casa? O empregador será obrigado, ainda, a pagar pelas despesas do empregado? Ao que tudo indica, sim.

Alencar (2015) ainda aponta que:

Da mesma maneira, deve ser discutida a contratação de menores de 18 anos para exercer a função de empregado doméstico, que também gerará um impacto muito forte na sociedade brasileira, também devendo ser deliberado pelo poder judiciário, mormente pelo fato de jovens de 15 a 18 anos virem do interior para trabalharem nas grandes cidades em casa de famílias com melhores condições.²⁴

Desta forma, com base nos poucos exemplos apresentados, somente após a análise do poder judiciário é que teremos respostas a respeito das lacunas deixadas pela Lei Complementar 150/2015.

Outro ponto a ser verificado com a promulgação desta lei e os direitos alcançados pelos empregados domésticos é o grande impacto que será gerado na economia e para o bolso do possível empregador doméstico, com base neste cenário de crise que estamos vivendo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS.

²³ Op. cit, p. 9.

²⁴ Op. cit, p. 6

Diante de todo o exposto verificamos que como toda ação tem uma reação, e com a vigência da Lei Complementar 150/2015 tais efeitos poderão ser positivos ou negativos.

Assim, podemos observar que a referida lei trouxe inúmeros benefícios aos empregados domésticos, garantindo-lhes direitos que não existiam, bem como uma certa estabilidade, incentivando-os a trabalhar com mais tranquilidade, pois sabem que seus direitos estão garantidos.

Entretanto, quando uma nova lei surge é necessário elaborarmos um estudo socioeconômico com relação aos seus efeitos diante da sociedade, principalmente quando sabemos que o país está passando por uma grande crise político-econômica, afetando a todos e que, com certeza, se reflete nas relações de emprego, seja ele doméstico ou não.

Em nossos estudos verificamos que as conquistas legais dos empregados domésticos encarecem consideravelmente o bolso de seu empregador, visto que para que a família contrate tal trabalhador, deve-lhes garantir todos os direitos e os encargos sociais que fazem parte do contrato.

Sendo assim e diante deste cenário político-econômico crítico, pode ser que com os novos direitos dos empregados domésticos, os empregadores passem a preferir diaristas, que seria uma espécie de contrato menos oneroso e a possibilidade de o desemprego aumentar fica evidente, aumentando os trabalhos informais, como os de diaristas, sem qualquer garantia de direitos trabalhistas.

Outro ponto importante que foi verificado, é que a lei complementar tornará difícil a relação empregatícia, uma vez que, não há como a família que contratou o doméstico controlar sua jornada de trabalho, pois passam a maior parte do tempo fora de casa.

No caso do doméstico que trabalha e dorme no local em que presta seus serviços há que ter local para descanso noturno e assim perguntamos quem arcará com esses custos, já que do salário não pode haver descontos, pois este é considerado *in natura*. E se houver a necessidade de algum serviço prestado nesse horário e caso o empregado doméstico não esteja mais dentro do horário da jornada de oito horas, como será considerado: hora extra, prontidão ou sobreaviso?

Estes são apenas alguns questionamentos feitos por empregadores domésticos que não sabem como irão fazer para evitar uma futura reclamação trabalhista.

Em relação à demanda trabalhista, verificamos que o ônus da prova, na maioria das vezes, é invertida para o Empregador, sob o argumento de que este possui todos os documentos para se defender e que o empregado é a parte hipossuficiente da relação.

O que verificamos foi que com a promulgação da Lei Complementar 150/2015, é evidente que chegarão ao judiciário reclamações trabalhistas e também porque há alguns artigos da lei que ficaram desalinhados sendo necessário a ação do judiciário para esclarecer certas situações.

Nesse sentido, com a nova lei, Souza (2015) diz que o ônus probatório será ainda mais difícil, mormente pelo fato de grande parte das famílias brasileiras contratarem apenas um empregado em casa, dificultando a prova testemunhal, tendo em vista que a maioria das testemunhas seria pessoas da família do empregador, o que é inadmissível perante o judiciário brasileiro.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) verificou-se que o número de empregadores diminuiu 8,6% em um ano no Brasil: 351 mil pessoas tiveram que fechar ou reduzir seus empreendimentos, estimulando ainda mais o aumento do desemprego no País e que no primeiro trimestre de 2016, a quantidade de empregadores caiu para 3,725 milhões.

De posse destes dados e da alarmante crise, verificamos que a atual situação econômica do Brasil vem causando muita preocupação a toda parcela da população que depende do seu próprio trabalho para garantir seu sustento, sejam empregados ou empresários/empregadores. Essa preocupação com a atual situação econômica do Brasil vem fazendo com que empresários adiem investimentos e novos empreendedores aguardem momentos menos incertos para iniciar seus projetos.

Portanto, diante da atual crise, da análise econômica do Direito e os impactos provocados pelos direitos alcançados pelos empregados domésticos, temos como cenário o aumento da informalidade, tanto para os domésticos quanto para todo e qualquer trabalhador brasileiro.

Desta forma, as alterações trabalhistas elencadas pela EC 72/2013 e da Lei complementar 150/2015, que vieram justamente para trazer maior tutela e proteção aos direitos dos trabalhadores domésticos, possivelmente trarão obstáculos à concretude e efetivação dos referidos direitos, inviabilizando efetivamente a manutenção da relação jurídica entre empregadores e empregados domésticos.

Verificamos que, ao invés de promover avanços e conquistas sociais, poderão trazer

efeito inverso, qual seja, a promoção do retrocesso social diante de uma relação construída há séculos, baseada na flexibilidade e confiança. É por isso que o conhecido conceito sociológico de Constituição de Ferdinand Lassalle mostra cada vez mais atual e assertivo, ao dizer que Constituição não pode se distanciar da realidade política e social do país, sob pena de não ter efetividade, tornando-se uma mera folha de papel.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. L. P. **Direito do Trabalho Material Processual e Legislação Especial**. 5.ed. São Paulo: Riddel, 2008.

AMORIM, L. C. B. A evolução histórica dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos e o significado da emenda constitucional 72/2013. 2013. 38f. Monografia (Bacharelado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em:<<http://hdl.handle.net/10483/5863>>. Acesso em: 05 abr 2016.

AVELINO, M. O futuro do empregado doméstico no Brasil. Rio de Janeiro: [s.n.], 2011. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/pdf/cj033414.pdf>>. Acesso em: 05 abr 2016.

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

CARVALHO, A. C. L. **Direito do trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Editora Método Ltda., 2013.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, A. M., NASCIMENTO, S. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PINTO, J. A. R. **O direito do trabalho e as questões de nosotempo**. São Paulo: LTr, 1998.

ROCHA, A. P. **Emenda Constitucional nº 72/2013**: primeiras impressões. Publicado em 10/2013. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/25511/emenda-constitucional-n-72-2013-primeiras-impressoes>>. Acesso em: 05 abr 2016.

Recebido em 08.06.2016

Aprovado em 12.09.2016