**“EMPREGADO DOMÉSTICO: MUDANÇAS TRAZIDAS PELA EMENDA CONSTITUCIONAL № 72/2013 E PELA LEI COMPLEMENTAR № 150/2015 ".**

*Alfredo Idem JUNIOR1*

**Resumo**

O presente trabalho busca enfatizar a importância da Emenda Constitucional nº 72/2013, visto que na Internet e na mídia, pode-se verificar que há muitos empregadores domésticos com dúvidas sobre como agir diante das novas normas e advogados aconselhando com base em "achismos". Mas respostas efetivas às perguntas suscitadas acima quanto às horas extras, normas de saúde, entre outras, parece que somente serão respondidas por futuras súmulas e orientações jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o que ocorre muito na prática do Direito do Trabalho. É o Judiciário legislando no lugar de parlamentares inconsequentes. A classe dos domésticos, como se vê, ainda não analisou os reais efeitos da emenda constitucional, razão pela qual está esperançosa, sorridente. Quem sabe, sonhando em gastar mais com os bens de consumo duráveis. Os empregados domésticos, desempregados pelo efeito da medida, terão de se qualificar para poderem entrar no mercado de trabalho como diaristas, submetidos às empresas intermediárias prestadoras destes serviços, ou então, trabalharão na informalidade caridosamente ao empregador até e somente até serem dispensados.

Palavras-chave: Empregados Domésticos, Emenda PEC Nº 72/2013, Mudanças Constitucionais.

**Abstract**

This study aims to emphasize the importance of Constitutional Amendment No. 72/2013, as the Internet and in the media, it can be seen that there are many domestic employers with questions about how to act on the new standards and lawyers advising based on "guesses" . But effective answers to the above questions as to overtime, health standards, among others, seems to only be answered by future precedents and jurisprudential orientations of the Superior Labor Court (TST), which occurs a lot in practice of labor law. It is the judiciary legislating in place of inconclusive parliamentary. The class of domestic, as it turns out, not yet examined the actual effects of the constitutional amendment, why is hopeful, smiling. Perhaps dreaming of spending more on durable consumer goods. Domestic workers, unemployed by the effect of the measure, will have to qualify in order to enter the labor market as day laborers, subject to the intermediary companies providing these services, or else work in the informal charitably to the employer and only to be dismissed.

Keywords: Domestic employees, PEC Amendment No. 72/2013, Constitutional Change.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1Advogado

**1.Introdução**

Os empregados domésticos sempre foram discriminados. Seja na sua origem, escravocrata, seja nos dias de hoje. A Emenda Constitucional 72 de 2013, trouxe grandes benefícios à classe de trabalhadores domésticos, muito embora passível de regulamentação por parte do Poder Legislativo O presente estudo, num primeiro momento, buscará explicar o que é o empregado doméstico e fazer um apanhado geral acerca de seus direitos trabalhistas e previdenciários para, então, num segundo momento, discutir acerca da "PEC das Domésticas", assunto muito polêmico que vem gerando dúvidas se será benéfico ou não à categoria.

**2. Evolução histórica**

A origem da classe doméstica remonta à Antiguidade. O serviço doméstico teria surgido nesse período histórico, sendo prestado principalmente por escravos, vencidos em confrontos bélicos, especialmente mulheres e crianças que, subjugados, passavam a servir seus amos. Já na Idade Média, o sistema feudal de produção, baseado na exploração servil, originou duas categorias: o "servus rusticus" e o "servus ministerialis ou famuli”. O primeiro se encarregava de trabalhos na lavoura e pecuária, enquanto que o segundo se encarregava de tarefas domésticas junto aos senhores feudais.

Por seu turno, o trabalho doméstico, no Brasil, reporta-se ao período colonial da escravização negra (Século XVI), no qual as mulheres negras tinham por atribuições a "organização de lares, alimentando filhos e famílias de escravocratas”. E, durante séculos, até a Abolição da Escravatura, com a sanção da Lei Áurea(13.5.1988), o serviço doméstico permaneceu nesses moldes, sem que houvesse o mínimo respeito aos direitos humanos dessa classe de obreiros.

Com a Constituição Federal de 1988, constituiu-se um marco histórico na vida política e social do país; houve a efetiva busca aos princípios da liberdade e igualdade, já trazidos desde a Revolução Francesa de 1789. No artigo 7º da CF/88, foram arrolados os direitos sociais, sendo que, em seu parágrafo único restringiu apenas alguns aos domésticos. Em 2.4.2013, com a PEC nº 72/2013, o rol de direitos foi estendido, a fim de "estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais". Sobre isso, trataremos mais adiante.

Encontra-se pertinentemente nesse artigo, a partir de pesquisa mais aprofundada sobre o surgimento da PEC 72/2013 dos empregados domésticos.

Atualmente, o diploma legal que trata do empregado doméstico é a Lei nº 5.859, de 11.12.1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 9.3.1973, que, já no seu artigo 1º, define o que é o empregado doméstico, num conceito muito semelhante ao tratado na CLT acima referido:

Art. 1º. Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou a família, no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei (grifei).

A partir desse artigo, é necessário fazer algumas considerações.

O primeiro ponto a esclarecer é que o empregado doméstico deve ser pessoa física. Nesses termos, integram a categoria os seguintes trabalhadores: cozinheira, governanta, babá, lavadeira, vigia, motorista particular, jardineiro, acompanhante de idosos entre outros. O caseiro e o marinheiro particular também são considerados empregados domésticos quando o local onde exercem a sua atividade não possui finalidade lucrativa. Os empregados de condomínios descritos na Lei nº 2.757/56(porteiros, serventes, zeladores etc.), desde que a serviço da administração do edifício, e não de cada condômino em particular, são empregados regidos pela CLT, e não domésticos.

Por outro lado, cumpre salientar que a doutrina e a jurisprudência têm rechaçado a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício do doméstico envolvendo cônjuges, seja nas relações matrimoniais formais, seja na união estável do casal, em face da inexistência de hierarquia entre os cônjuges, mas sim de sociedade de fato ou de direito.

Os trabalhadores domésticos sempre receberam tratamento desigual dentro do nosso ordenamento jurídico. Mesmo com a institucionalização do Direito do Trabalho a eles não foram dadas qualquer proteção jurídica, ficando excluídos por décadas, o que contrariava, dentre outros, os Princípios da Dignidade Humana, da não Discriminação e do Valor Social do Trabalho.

Com a promulgação da Constituição Federal da República em 1988, considerada como a mais significativa Carta de Direitos já escrita na história do país, o tratamento desigual entre as classes de empregados se manteve, eis que aos empregados domésticos foram concedidos apenas alguns dos direitos reconhecidos aos demais empregados urbanos e rurais.

Após longo período de injustiça histórica, em 02 de abril de 2013, fora promulgada a meritória Emenda Constitucional no 72 - considerada como um marco de mudanças nos direitos dos domésticos - eis que reformou o parágrafo único do art. 7o da Constituição Federal para estender aos domésticos outros direitos, antes só garantidos aos empregados urbanos e rurais.

O empregado doméstico, está definido no artigo 1º da Lei 5.859/72 (que não foi revogada pela emenda), como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”.

No entanto, seguem sendo suscitadas inúmeras dúvidas, tanto por empregados quanto por empregadores, pois com a promulgação da emenda, foi alterado o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, trilhando a rota da igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, sem no entanto estabelecê-la, no momento, em caráter absoluto. Tal dispositivo passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria da sua condição social:

[...] Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Da análise da totalidade do artigo 7º e do que passou a compor o seu parágrafo único, vislumbra-se que nem todo o chamado contrato mínimo trabalhista foi estendido aos domésticos.

Frisa-se, por oportuno, que os direitos que já constavam da legislação, bem como os benefícios já alcançados a estes trabalhadores não podem, agora, ser retirados. Ou seja, os empregados domésticos tiveram seus benefícios ampliados, não sendo possível, agora, retirar itens já constantes da pactuação, mesmo que tal fosse decorrente do costume.

Além desses benefícios alcançados de forma espontânea, oito já eram obrigatórios por meio de lei (5.859/72) e da própria Constituição Federal/1988: salário mínimo, irredutibilidade salarial, décimo-terceiro salário, repouso semanal remunerado, aviso prévio, férias remuneradas com 1/3, licença-gestante, licença paternidade e aposentadoria. Os domésticos também já possuíam como garantia o seguro-desemprego (mediante a ocorrência de dispensa sem justa causa e o prévio recolhimento de FGTS – este até então facultativo) e a proibição de o empregador efetuar descontos no salário decorrentes da alimentação e do uso de produtos de higiene.

Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

Como se nota, houve uma significativa ampliação do rol dos direitos aos domésticos, contendo tais normas aplicabilidade imediata, cumprimento obrigatório desde sua publicação.

Outros direitos, não menos importantes, reconhecidos também pela Emenda Constitucional no 72, para terem aplicabilidade no mundo jurídico necessitavam de uma norma que os regulamentassem, o que culminou na sanção presidencial da Lei Complementar 150/2015, em 01 de junho de 2015, que veio justamente regulamentar tais direitos.

Apesar da famosa inércia que reina no Poder Legislativo, há que se exaltar a agilidade na regulamentação da referida Emenda, impulsionada, por certo, pelo clamor social, político e jurídico.

O primeiro ponto interessante regulamentado pela referida Lei – o que colocará uma pá de cal na controvérsia jurisprudencial - é o critério tipificador do vínculo de trabalho do empregado doméstico, qual seja, a continuidade no trabalho.

A discussão doutrinária entre os tribunais se baseava na seguinte questão: quantos dias por semana o doméstico tem que trabalhar para ser reconhecido o liame empregatício? Agora, segundo a Lei Complementar no 150/2015, para ser enquadrado como empregado doméstico, se faz necessário o trabalho na residência por mais de dois dias na semana, pondo fim à divergência jurisprudencial.

Assim, o empregado doméstico é aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta, por mais de 2 dias por semana, ficando expressamente proibido o exercício do trabalho doméstico para os menores de 18 anos de idade.

Com relação à Jornada de trabalho, que não poderá ser acima de 8 horas diárias e 44 semanais, a Lei Complementar permitiu a compensação da jornada, ou seja, o excesso de horas de um dia pode ser compensado em outro dia.

A diferença aqui reside no fato de que para os demais empregados tal compensação precisa ser implementada mediante norma coletiva, ou seja, convenção coletiva ou acordo coletivo, já para os empregados domésticos bastará o acordo escrito entre ele e o seu empregador.

Mas nem todas as horas extras podem ser destinadas à compensação. Nesse regime, as primeiras 40 horas extras prestadas no mês deverão ser pagas como horas extras, só a partir da 41a é que poderão ser compensadas em até um ano.

O empregador será obrigado ainda a controlar a jornada de trabalho do empregado, que poderá ser por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo. Questiona-se como se dará a fiscalização desse controle, tendo em vista que o empregador, na maioria das vezes, é ausente de sua residência, estando inapto a controlar a jornada de seu empregado. Assim, devido à dificuldade de se fiscalizar e provar a jornada de trabalho, a possibilidade de o empregado ingressar com uma reclamação contra seu empregador é maior.

Consequência desse questionamento, talvez, seja a revogação do art. 3o, inciso I, da Lei 8.009/90, que previa ser possível a penhora do bem de família para pagamento dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias. A partir de agora, de acordo com a referida Lei, o bem de família é impenhorável, inclusive para os créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias.

Os empregados domésticos não poderão trabalhar nos domingos e feriados, caso contrário, serão pagos em dobro, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

A referida Lei trouxe também a possibilidade de contratação em tempo parcial, no máximo em 25 horas semanais, com salário proporcional à jornada trabalhada. Aqui reside outra diferença ao disposto na CLT. Para os demais empregados é proibida a jornada extraordinária no regime de tempo parcial, já para os empregados domésticos é permitida, em número não excedente a 1 hora diária.

No âmbito doméstico também poderá ser estabelecida mediante acordo escrito a jornada 12 x 36, o que poderá ser benéfico para muitos empregados. No entanto, o que poderá trazer maiores discussões é a possibilidade dos intervalos para repouso e alimentação serem indenizados. A nossa jurisprudência majoritária é no sentido de que tal intervalo visa à higidez física e mental do trabalhador, propiciando-lhe condições para desenvolver seu labor de maneira segura, não podendo ser suprimido. Assim, claro está que nesse tocante, a referida Lei foi prejudicial ao trabalhador doméstico, o que poderá ser objeto de mudanças.

Outro ponto importante é o pagamento de um adicional de, no mínimo, 25% sobre a remuneração-hora do empregado doméstico que acompanhar o empregador prestando serviços em viagem. No entanto, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia.

Ao empregado doméstico será garantido também o direito às férias anuais com acréscimo de 1/3 do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

Um tema que será bastante polêmico e que causará maiores transtornos, a meu ver, é a possibilidade do empregado permanecer durante as férias no local de trabalho. Na prática, o empregado poderá ser compelido a trabalhar, ou mesmo o fazer por vontade própria, descaracterizando assim o instituto das férias, cujo objetivo é proporcionar descanso ao trabalhador após um período determinado de atividade.

Uma novidade favorável ao empregador doméstico é a impossibilidade do empregado adquirir direito de posse ou de propriedade sobre um imóvel que for fornecido pelo empregador para fins de moradia, seja a própria residência do empregador ou morada anexa. O que porá fim às ações possessórias e as de usucapião, movidas por caseiros e demais trabalhadores que usufruíam da moradia fornecida pelo patrão.

Outro ponto também importante se refere à obrigatoriedade da inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Ficou estabelecida a contribuição mensal de 8% sobre valores pagos, em conta em nome do empregado que só será sacada se demitido sem justa causa pelo empregador.

É obrigatória também a Contribuição mensal de 3,2% sobre valores pagos, como indenização compensatória para a perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, em substituição da multa de 40% do FGTS. Se a rescisão ocorrer por outro motivo, o valor é sacado pelo empregador.

O empregador também terá um encargo mensal de 8% de Contribuição Patronal Previdenciária (CPP) e 0,8% de Contribuição Social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;

Para o recolhimento de tais tributos e contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico, a Lei instituiu o Simples Doméstico, que consiste num regime unificado de arrecadação. Em um único documento, o empregador deverá recolher mensalmente até o dia 7 do mês seguinte ao da competência, as alíquotas de 8% a 11% de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico; 8% de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social; 0,8% de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho; 8% de recolhimento para o FGTS; 3,2%; e IRRF conforme tabela progressiva, se incidente.

No entanto, conforme dispõe a lei, esse recolhimento mensal somente será devido após 120 dias a partir de 02.06.2015, eis que, depende de regulamentação por meio do agente operador do FGTS.

O empregado doméstico também terá direito a: seguro-desemprego, quando for dispensado sem justa, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses; remuneração do trabalho noturno com acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna; salário- família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas.

Com a aprovação da referida PEC, este rol foi ampliado significativamente.

Com aplicação imediata, tem-se a limitação da carga horária semanal a 44 horas, o adicional para jornada extraordinária e o adicional noturno. Já outras previsões ainda dependem de regulamentação específica para abranger a categoria dos domésticos, tais como: auxílio-creche, seguro contra acidentes de trabalho e salário família.

No caso do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), embora do texto se depreenda a necessidade de regulamentação, há os que entendam que a aplicação é imediata, porque já há lei acerca do assunto. Pela PEC, de facultativo, o FGTS passa a ser obrigatório. O FGTS deve ser recolhido mensalmente à razão de 8% da remuneração do trabalhador, portanto, tomará por base também as horas extras e o adicional noturno, quando existentes. Em caso de demissão sem justa causa, o doméstico tem direito ao acréscimo de 40% sobre os valores depositados.

O controle da jornada laboral é tema que implicará em alterações comportamentais, impondo a empregados e empregadores domésticos novas (e burocráticas) praxes. Sugere-se, para cautela de ambas as partes, que sejam feitas anotações diárias do horário de chegada, do intervalo intrajornada (a concessão pode ser de 1h a 2hs) e do horário da saída do doméstico. A assinatura de ambos (empregador e empregado) deverá constar no documento.

É indiscutível que tal ampliação segue o padrão internacional de igualização do trabalho. Em outros países, a figura do empregado doméstico é de escasso uso pelas famílias, justamente por seu custo. Rearranjos familiares certamente ocorrerão, portanto.

Outrossim, vislumbra-se período de transição em que haverá desemprego de domésticos e, possivelmente, a informalidade será uma alternativa arriscada, mas utilizada por diversos empregadores.

A simplificação dos procedimentos de gestão desta mão de obra é essencial. Como próximo passo ao avanço conferido pelo legislador à categoria, agora, deve-se empreender esforços para que o objetivo social da lei seja alcançado. Dessa maneira, por exemplo, urge que legislação venha permitir ao empregador doméstico que os recolhimentos do contrato sejam feitos de forma simplificada e que os encargos acessórios ao vínculo sejam inferiores aos praticados nas relações urbanas.

As relações de trabalho serão alteradas, porém as peculiaridades deverão ser avaliadas caso a caso, pois essa modificação visa, acima de tudo, à melhoria das condições de trabalho e à inserção do Brasil no rol dos países em que a justiça social é mais que um princípio constitucional, é uma realidade.

Fica claro, assim, que essa mudança no ordenamento jurídico, além de buscar reparar um dano sofrido ao longo de todos esses anos por estes trabalhadores, tem também um caráter social, que busca dar uma vida mais saudável aos empregados domésticos, respeitando seus limites e propiciando um melhor ambiente para a realização de seu trabalho.

Nesse contexto, antes mesmo do discurso de oneração do empregador doméstico e do aumento da informalidade e desemprego, precisamos discutir em qual sociedade queremos viver, se em uma sociedade efetivamente justa, sem discriminação, e com respeito à dignidade humana de todos os cidadãos.

Ficou evidente que com a regulamentação da Emenda Constitucional no 72 por meio da Lei Complementar no 150/2015, o Estado cumpriu sua função ao positivar normas que garantem direitos essenciais aos empregados domésticos. No entanto, mais do que uma regulamentação de tais direitos, a prioridade deve ser a efetividade do que vem sendo demandado há anos por essa classe de trabalhadores. Assim cabem a todos, como cidadãos, exigir o seu cumprimento e fiscalização.

Em primeiro lugar, cabe dizer que essa emenda enfim pôs fim a uma discriminação descabida à categoria dos domésticos. Por uma questão cultural de longa data, o País concedeu a esses trabalhadores, que, via de regra, muito trabalham e pouco recebem, parcos direitos sociais, insuficientes a garantir sua dignidade.

Todavia, verifica-se que o trâmite da referida norma foi precipitado. Sequer cogitaram as inúmeras hipóteses e particularidades dos domésticos. A princípio, o texto da PEC 478/2010 era de simplesmente revogar o parágrafo único do art. 7º da CF/88. No final, a redação final foi modificada, mas ainda assim surgem inúmeros questionamentos.

Sabe-se que os direitos concedidos aos domésticos, à exceção dos que dependem de regulamentação, têm aplicabilidade imediata, nos termos do § 1º do art. 5º da CF/88.

Pois bem. No tocante à situação das horas extras e respectivo adicional, como poderá, por exemplo, o empregador controlar a jornada de trabalho de um caseiro ou de uma cuidadora de seus pais idosos? Como ficará a situação do doméstico que dorme na residência do patrão? O patrão deverá fiscalizar a hora que o empregado se acorda, que inicia e que finda o serviço, sob pena de, no futuro, ter que pagar horas extras? Como fará esse controle quando o empregado está acostumado a trabalhar de forma intermitente?

E quanto às normas de saúde, especificamente, quanto aos intervalos intra e interjornada, como poderá fiscalizar aquele empregador que fica o dia fora de casa?

Agora que possuem jornada de trabalho, será possível que o doméstico trabalhe por tempo parcial (art. 58-A), recebendo proporcionalmente à jornada trabalhada?

Concedendo o direito às normas coletivas, também se multiplicarão sindicatos profissionais de domésticas e patronais de empregadores domésticos. Mas estes últimos têm amparo jurídico? Como referiu o Professor Renato Saraiva, seguindo a CLT, não poderiam fazer parte de um sindicato de "categoria econômica", pois o diferencial do empregador doméstico é justamente o de não exercer atividade econômica.

Como se pode ver não se deram conta, ao aprovar a referida emenda, das particularidades do empregado doméstico. Sob a argumentação de trazer igualdade à classe com essas "ações discriminatórias positivas", verifica-se nitidamente que os parlamentares não refletiram as suas consequências e o reflexo que produzirá essa norma na sociedade.

Sabe-se que o empregador doméstico no Brasil é, em geral, uma pessoa de classe média, e não uma empresa que conta com uma vasta assessoria jurídica e contábil. Logo, muitos não entendem o real impacto da norma e como se pode ver nos noticiários, começam a dispensar seus empregados domésticos de anos e a contratar diaristas, na busca de um serviço mais barato.

Em decorrência dessa emenda constitucional, outros patrões, como todo o brasileiro, preferirão manter a doméstica de forma irregular, na informalidade. Quando dispensada, esta ajuizará uma reclamação, onde pleiteará todos os seus direitos. E, como se sabe, na Justiça do Trabalho, vigora o princípio da proteção, sendo que o empregado é a parte hipossuficiente na relação empregatícia. Logo, poderá o juiz inverter o ônus da prova, e exigir do empregador que comprove que sua doméstica não laborou horas extras, que era respeitado o intervalo intra e interjornada etc. Não podendo fazer prova contrária, o empregador certamente deverá arcar com o custo de sua irresponsabilidade.

Não se pode olvidar aqui que, nos termos da Lei nº 8.009, de 29.3.1990, é impenhorável o bem de família, isto é, o imóvel residencial próprio do casal, ou da entidade familiar, salvo em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias (art. 3º). Logo, o empregador poderá, inclusive, ficar sem a sua própria casa.

Há ainda no País aquela questão cultural errônea de que o doméstico é uma pessoa desqualificada que presta um serviço barato. As novas regras advindas da emenda constitucional irão provocar mudanças no pensamento e na rotina familiar. Desse modo, na medida em que a lei irá amparar, contribuirá para o surgimento de um novo quadro na sociedade brasileira. O que a lei tratar na legislação trabalhista será violado, como são frequentemente violados os direitos de trabalhadores de outros segmentos do mercado, que se fazem representar por advogados que atuam em Direito do Trabalho.

O projeto da emenda, que teve em seu bojo a legitimação da questão social, parece ter por de trás dele toda uma estratégica oculta, político-econômica. Não o fizeram apenas por "caridade", mas também pensando no retorno financeiro que trará a obrigatoriedade do FGTS, das contribuições sindicais, enfim. Além disso, sem empregados, a família brasileira de classe média será levada a consumir mais.

Assim sendo, irá comprar mais bens de consumo "duráveis", que têm um tempo útil, pensado, pré-estabelecido pelo fabricante. Todos hão de concordar que nossas lava-roupas, por exemplo, não tem a durabilidade das que tinham as nossas mães. Nem nossos refrigeradores são robustos como os equipavam as cozinhas de nossas avós, nem nossos ferros de passar roupas são para uma vida toda. Se por um lado o fator pouca durabilidade aliado ao consumo alavanca a produção na indústria, que por sua vez para produzir mais terá de investir em mais bens de produção para industrializar os tais bens "duráveis", e por que não os semiduráveis também?

O setor da indústria e, em consequência, do comércio terão maior ritmo produtivo, o que ainda poderá implicar na concorrência e nos preços. Sem aqui considerar o aumento das vendas com uma consequente arrecadação tributária favorável para o Estado. Aí cabe a regra da Lei da Oferta e da Procura que estabelece uma relação direta entre a quantidade, no caso a oferta, e a demanda, correspondente à procura. A lei estabelece o preço do produto, pois se a oferta é maior que o produto, o preço cai. Já o inverso, procura maior que a oferta, o preço do produto aumenta.

Como consequência, essa norma poderá desfavorecer a classe dos empregados domésticos, deixando-os desempregados. Obviamente, as buscas para a aquisição dos bens de consumo se intensificarão. Tornar-se-ão mais necessários à família. Desnecessário se tornará ela, a empregada doméstica que trabalha como faxineira ou lavadeira. E eles, os bens, talvez mais populares. Quantos aos empregados caseiros, também serão dispensados, e as famílias investirão cada vez mais em sistemas de segurança e vigilância, fomentado esse mercado.

Feitas essas considerações, pode-se concluir que os empregados domésticos, há muito discriminados, em termos jurídicos e sociais, tanto por parte do Governo como por parte dos empregadores domésticos, sobretudo em razão de sua origem, baseada na servidão e escravidão, somente tiveram os seus direitos sociais, trabalhistas e previdenciários atendidos de forma "tímida" com o advento da Carta Magna e, recentemente, com a EC nº 72/2013, sendo respeitados como os demais trabalhadores, com a devida igualdade e dignidade humana.

De fato, essa emenda "extirpou", como referido na Proposta, a discriminação contra os domésticos. Todavia, se mostra um diploma irregular, precipitado, perigoso, que foi elaborado às pressas, sem maiores discussões, considerando o impacto que produzirá na sociedade. Não se sabe o real motivo da pressa em promulgar a emenda, mas certamente, não foi apenas de beneficiar a categoria; há interesses de cunho político e financeiro que falam mais alto.

**Conclusão**

O estudo acerca desta inovação no texto constitucional evidenciou vários problemas, como o aumento no custo da 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.

Ao se aprovar o texto da EC72/ 2013, não se deu atenção aos reais efeitos deste texto na sociedade, não se pensou em como resolver as diversas situações decorrentes e não se teve a ideia do impacto causado nas relações de trabalho, haja vista que, em nosso país, geralmente o empregador doméstico é trabalhador de classe média e muitas vezes não compreende as reais consequências e antes mesmo de se dar conta, inicia um processo de dispensa dos empregados e passa a contratar diaristas, tentando buscar um serviço mais em conta e, ainda assim, vindo a fugir dos vínculos e encargos exigidos pela lei.

**Referências bibliográficas:**

**BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.:Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.**

**Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 16. ago. 2015.**

**Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/l5859.htm>. Acesso em:16 ago. 2015.**

**MARTINS, Sérgio Pinto. Direito da Seguridade Social. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2007.**

**MONTELLATO, Andrea, CABRINI, Conceição & CATELLI Junior, Roberto. História Temática: o mundo dos cidadãos. São Paulo: Scipione, 2000.**

**NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.**

**RANGEL, Helano Márcio Vieira. A discriminação sociojurídica à empregada doméstica na sociedade brasileira contemporânea. Uma projeção do passado colonial. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2394, 20 jan. 2010. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/14215>. Acesso em: 14 ago. 2015.**

**SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho para Concursos Públicos. 10. ed. São Paulo: Método, 2009.**

**Renato. PEC 66/2012 - Novos direitos dos empregados domésticos - primeiras impressões. Blog Portal Exame de Ordem. Disponível em: < http://blog.portalexamedeordem.com.br/renato/>. Acesso em: 16 Ago. 2015.**