

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
CURSO CIÊNCIAS ECONÔMICAS

Gabriela Furtado

PEC das domésticas e seus efeitos sobre a informalidade no mercado de trabalho

Florianópolis

2019

Gabriela Furtado

PEC das domésticas e seus efeitos sobre a informalidade no mercado de trabalho

Trabalho Conclusão do Curso de Graduação em Ciências Econômicas do Centro Sócio Econômico da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Dr. Michele Romanello

Florianópolis

2019

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Furtado, Gabriela

PEC das domésticas e seus efeitos sobre a informalidade
no mercado de trabalho / Gabriela Furtado ; orientador,
Michele Romanello, 2019.

62 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio
Econômico, Graduação em Ciências Econômicas, Florianópolis,
2019.

Inclui referências.

1. Ciências Econômicas. 2. PEC das domésticas. 3.
Mercado de trabalho. 4. Informalidade. I. Romanello,
Michele. II. Universidade Federal de Santa Catarina.
Graduação em Ciências Econômicas. III. Título.

Gabriela Furtado

PEC das domésticas e seus efeitos sobre a informalidade no mercado de trabalho

Este Trabalho Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de Bacharel e aprovado em sua forma final pelo Curso de Ciências Econômicas

Florianópolis, 21 de novembro de 2019.

Prof. Daniel de Santana Vasconcellos, Dr.
Coordenador do Curso

Banca Examinadora:

Prof. Michele Romanello, Dr.
Orientador
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Cassiano Ricardo Dalberto, Dr.
Avaliador
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Arlei Luiz Fachinello, Dr.
Avaliador(a)
Universidade Federal de Santa Catarina

Este trabalho é dedicado à minha amada família,
Otilia I. Furtado,
Leonino J. Furtado,
Guilherme Furtado e
Paulo R. Araujo Filho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à Deus, por todas as bênçãos concedidas para que eu chegasse até aqui. Ao meus pais que me apoiaram e me incentivaram todos esse anos. E ao meu companheiro, que me confortou em todos os momentos.

RESUMO

O presente trabalho trata de um estudo sobre a PEC das domésticas e seus efeitos sobre a informalidade no mercado de trabalho, verificando quais fatores influenciaram no mercado de trabalho informal brasileiro. A partir de um comparativo das legislações anteriores (Lei n. 5.859/72 e Emenda Constitucional n. 72/2013) com a atual Lei Complementar n. 150/2015 verificando-se quais direitos foram ampliados em benefício das domésticas. Analisando as implicações no trabalho informal, verificou-se que no Brasil há um relevante histórico de trabalhos informais, principalmente doméstico. Em relação as domésticas sem carteira assinada, verificou-se que logo após a EC nº72 houve uma leve queda no número de trabalhadoras sem carteira, e após a LC 150 verificou-se um leve aumento no número de domésticas sem carteira. Essa alta pode ser explicada tanto pela crise de 2015/2016, quanto pelo maior custo da formalidade dessa atividade, pois foram regulamentados vários benefícios.

Palavras-chave: PEC das domésticas 1. Informalidade 2. Mercado de trabalho 3.

ABSTRACT

This article presents the results of the research about the PEC on the housekeepers and the informality on the job market, confirming which factors have an influence over the informal job market. Starting over an comparative about the previous laws (Law n. 5.859/72 and the Constitutional amendment n.72/2013) and the actual complementer law n. 150/2015 verifying which rights were expanded on the benefits of the housekeepers. Making an analysis on the informal job, we have verified that in Brazil there is an relevant historic in the informal jobs, especially the housekeeping area. we have verified that the number of housekeepers without work card, right after the EC n° 72 have degraded and right after the LC 150 there was an increase on the amount of housekeepers without work card. This increase can be explained by the crisis of 2015/2016, the costs of this bureaucracy were high and included lots of benefits.

Keywords: Housekeeping PEC 1. Informal 2. Market Job 3.

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1 – Grau de informalidade (em %)	25
Gráfico 2 - Percentual de pessoas que atuam na informalidade - Brasil (2012 - 2018)	27
Gráfico 3 - Participação das categorias do trabalho informal - Brasil - 2017	34
Gráfico 4 - Desemprego entre mulheres - Brasil (2012-2018)	35
Gráfico 5 - Evolução da informalidade: empregadas do setor privado e trabalhadoras domésticas - Brasil (2012 - 2018)	36
Gráfico 6 - Proporção de indivíduos com carteira de trabalho assinada em % - Brasil (2001-2014)	37
Gráfico 7 - Ocupadas formais que transitaram para informalidade - Brasil (2012-2018)	38

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

EC Ementa Constitucional

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LC Lei Complementar

OIT Organização Internacional do Trabalho

PIB Produto Interno Bruto

PNAD Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PME Pesquisa Mensal de Emprego

PREALC Programa Regional do Emprego para a América Latina e o Caribe

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	OBJETIVOS	13
1.1.1	Objetivo Geral.....	13
1.1.2	Objetivos Específicos	13
1.2	Justificativa	14
2	METODOLOGIA.....	15
3	CONCEITO DE INFORMALIDADE	17
3.1	INFORMALIDADE NO MERCADO DE TRABALHO	19
4	MERCADO INFORMAL BRASILEIRO.....	22
5	LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL.....	28
5.1	LEI COMPLEMENTAR n.150/2015.....	30
6	ANÁLISE EMPÍRICA DOS EFEITOS DA PEC.....	33
7	CONCLUSÃO.....	40
	REFERÊNCIAS.....	42
	ANEXO A – LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015.	46
	ANEXO B - Números absolutos e proporção da população de 14 anos ou mais de idade ocupada por tipo de trabalho formal ou informal - Brasil - 2012-2017	63

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho informal é composto por empregados sem registro na carteira de trabalho ou documento correspondente e por empreendedores que adquirem renda a partir de empresas não registradas (majoritariamente microempresas). Trabalhadores sem registro não obtêm direitos, benefícios ou proteções sociais previstas na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho (ULYSSEA, 2006). Pessoas que têm dificuldade de reemprego ou ingresso no mercado de trabalho, de acordo com Cacciamali (2000), obtêm renda por meio de trabalho por conta própria ou em microempresas, passam a ser empreendedores informais. O enfoque do trabalho será analisar o trabalhador sem registro, especificamente o trabalhador doméstico, para melhor verificar o efeito da Lei Complementar 150/2015 que regulamenta a PEC das domésticas.

A informalidade é um aspecto muito notável no mercado de trabalho brasileiro, que passou a ser evidenciado a partir do final da década de 1970. Em Ulyseia (2006) observa-se, empiricamente, que após um momento de relativa estabilidade, entre 1983 e 1989, o trabalho informal brasileiro cresce em decorrência da perda de dinamismo da economia. O autor reforça que a razão dessa elevação também está relacionada ao crescimento em setores específicos, sendo que o setor de serviços tem um grau de informalidade alto comparado com o setor de indústria de transformação.

Vasconcelos (2015) evidencia que a alta informalidade tem sido uma característica da estrutura do mercado de trabalho brasileiro. Portanto o desenvolvimento econômico do país não está abrangendo grande parte dos trabalhadores em busca de um emprego formal. No caso do trabalho doméstico no Brasil, isso se verifica pela observação de que o mesmo sempre foi predominantemente informal, tipicamente feminino, caracterizado por ter uma baixa remuneração, ampla jornada de trabalho e ser uma das atividades mais desvalorizadas socialmente. Diversos autores argumentam sobre a relação entre essa atividade e a escravidão na época colonial. Outros afirmam que o trabalho doméstico serve como uma válvula de escape para os cidadãos, especialmente quando acontece problemas financeiros ou outras dificuldades, como baixa escolaridade e discriminação (NORONHA, 2003; THEODORO, 2009).

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 72/2013, conhecida como PEC das Domésticas, expande aos empregados domésticos os direitos já reconhecidos a outros trabalhadores registrados com carteira assinada. A intenção da proposta foi aumentar o número de trabalhadores formais, que conseqüentemente aumenta o recolhimento de impostos, e dar segurança para os trabalhadores do ramo (BRASIL,2013).

Neste trabalho serão abordados primeiramente quais fatores levaram a alta informalidade no mercado de trabalho brasileiro. A seguir, a partir de um comparativo das legislações anteriores (Lei n. 5.859/72 e Emenda Constitucional n. 72/2013) com a atual Lei Complementar n. 150/2015, que regulamenta a Emenda Constitucional n. 72/2013, será verificado quais direitos foram ampliados em benefício das domésticas. Analisando as implicações no trabalho informal, verificando se houve aumento ou diminuição de empregados domésticos na informalidade, será estudado se esse aumento de benefícios dificultou (ou não) a contratação na área, e de que modo a classe trabalhadora foi efetivamente beneficiada e quais foram as conseqüências no mercado informal.

1.1 OBJETIVOS

Divide-se os objetivos deste trabalho em Gerais e Específicos.

1.1.1 Objetivo Geral

O intuito do trabalho é verificar quais foram os efeitos da PEC das domésticas sobre a informalidade no mercado de trabalho.

1.1.2 Objetivos Específicos

- a) Verificar características do setor informal;
- b) Observar o trabalho informal brasileiro, ao longo dos anos;
- c) Revisão do trabalho doméstico, na economia, ao longo do tempo;
- d) Comparar a legislação anterior (Lei n. 5.859/72 e Emenda Constitucional n. 72/2013) com a atual Lei Complementar n. 150/2015;
- e) Analisar o efeito da lei sobre a informalidade no mercado de trabalho.

1.2 JUSTIFICATIVA

A implementação de uma lei trabalhista pode levar a várias consequências tanto sociais quanto econômicas. No caso abordado, será analisado o quanto foi benéfico, ou não, para o trabalhador e para quem contrata o serviço doméstico. Essa análise é importante para saber os impactos dessa lei no desenvolvimento econômico, especificamente no trabalho informal, e então poder realizar políticas adequadas.

Conforme a revisão da literatura há poucos trabalhos acadêmicos sobre o tema, na esfera econômica. Então, o presente trabalho contribuirá com uma nova visão sobre o tema.

2 METODOLOGIA

A pesquisa realizada neste trabalho será de caráter descritivo, pois tem como objetivo verificar dados e analisar suas causas. O método utilizado será o indutivo para constatar, a partir da observação dos dados, a relação da modificação da lei com o mercado informal (GIL, 2002). Este trabalho estudará a lei PEC das domésticas verificando, por meio de dados estatísticos, o impacto no trabalho informal, para concluir se essa mudança foi benéfica ou não economicamente.

O problema de pesquisa será abordado utilizando análises quantitativas e qualitativas. Na parte quantitativa será utilizada uma série de dados estatísticos com intuito de fundamentar as análises qualitativas. Será estudada a relação da PEC das domésticas com o mercado de trabalho informal. Essa relação irá ser justificada através de dados quantitativos que permitam verificar o movimento de informalidade no período da adesão da nova lei.

Será demonstrada a movimentação da informalidade no mercado brasileiro, no período de implantação da nova lei, para que os objetivos específicos sejam abordados através de pesquisa bibliográfica, dos dados levantados, para que consistam com o desenvolvimento do objetivo geral, que é verificar quais foram os efeitos da PEC das domésticas sobre o mercado informal.

No primeiro momento será realizado um estudo histórico sobre a evolução do trabalho informal no Brasil, para permitir contextualizar a questão de a informalidade ser alta em nosso país. Para isto será utilizado material bibliográfico que possua elementos teóricos relacionados.

Em um segundo momento será realizada uma comparação da legislação anterior (Lei n. 5.859/72 e Emenda Constitucional n. 72/2013) com a atual Lei Complementar n. 150/2015, constatando quais mudanças ocorram nesse processo e quais suas implicações no mercado.

O terceiro e último objetivo será verificar as mudanças ocorridas no mercado informal, devido a implantação da atual Lei Complementar. Serão utilizados dados disponibilizados no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - (IBGE) para verificar tais mudanças.

3 CONCEITO DE INFORMALIDADE

O conceito de informalidade começou a ser usado a partir da década de 1970 para explicar rendimentos instáveis vindos de atividades econômicas que não estão dentro da regulamentação do Estado. Já a expressão setor informal, veio a ser utilizado pela Organização Internacional do Trabalho para caracterizar unidades de produção com algumas particularidades em comum e falta de regulamentação (CUNHA, 2006; SANTOS; MELO, 2011). Em muitos estudos, verifica-se que não há uma grande preocupação de como funcionam os meios utilizados na economia informal ou qual o perfil desses trabalhadores, mas sim verificam-se assuntos que envolve carga tributária ou equilíbrio fiscal (TELLES et al., 2016).

A concepção de informalidade pode ser entendida como "trabalho não regulamentado e localizado de forma majoritária em setores de baixa produtividade e rentabilidade como a pequena produção familiar, atividades comerciais ambulantes e outras voltadas à subsistência" (LIMA, 2010, p.172). Alguns estudos associam a informalidade com a falta de capacidade da economia formal em conseguir adquirir elevados custos trabalhistas, ou seja, trabalhadores se sentem encorajados à optarem por realizar suas atividades na informalidade ou atuarem como autônomos, levando em consideração os custos - compreendido como elevados - relacionados à tributação, à corrupção e à burocracia (TELLES et al., 2016).

De acordo com Filártiga (2007), a base para que as operações informais se concretizem são as relações pessoais, mas, para que o empreendimento consiga se expandir, as ligações comerciais não podem ter como base a reputação o troca de favores, mas sim devem participar de um sistema regulamentar, com regras e com a participação de instituições públicas.

Para Silva (2009), empreendedores formais, assim como os informais, têm como características o objetivo de buscar inovações ou alternativas dada as oportunidades. Porém, são diversas as características que separam os empresários que optaram pela formalização, daqueles que decidiram realizar atividades informais. Paes (2010) destaca algumas causas da informalidade que poderiam ser chamadas de vantagens para os empreendedores informais, e são elas:

- a) diferencial nos preços, sendo um atrativo para o consumidor adquirir o produto/serviço informal;
- b) falta de fiscalização por parte das instituições;
- c) não realizar pagamentos referentes a impostos, custos trabalhistas e regulatórios.

Por outro lado, Filártiga (2007) descreve algumas desvantagens de aderir a informalidade, como:

- a) efetuar pagamentos de multas;
- b) receber punições pela violação das leis;
- c) ter dificuldades para obter acesso ao sistema judiciário;
- d) não ter acesso a crédito destinado às pessoas jurídicas;
- e) não obter cobertura previdenciária.

Alguns desses pontos serão explorados nas próximas sessões para melhor andamento do trabalho. Então, obtendo o conhecimento das vantagens e desvantagens descritas a cima, Oliveira e Simoneti, (2010 apud TELLES et al., 2016), relata sobre a decisão pela formalização, dizendo que:

A decisão pela formalização, em um ambiente competitivo, é complexa e pode encontrar resistência e insegurança por parte do empreendedor, mesmo que este conte com o subsídio de experiências anteriores ou com o aprendizado obtido pela auto-observação. Sabe-se que a opção pela informalidade, no ponto de vista do empreendedor, pode ser de ordem financeira, mas também pode ser caracterizada por traços familiares, qualidade de vida, jornada de trabalho flexível, entre outros motivos. A escolha pela formalidade se dá sob a análise de custo e benefício.

De acordo com Meneguín e Bugarin (2008), existem distintas conceituações para o que se diz ser o trabalho informal. Na legislação brasileira, trabalhadores formais são trabalhadores que possuem carteira assinada, ou registro, e a eles são garantidos benefícios como repouso remunerado, contribuição para o seguro social, entre outros. Desse modo, trabalhadores informais são aqueles que não possuem carteira assinada e, conseqüentemente, não usufruem tais benefícios. Já segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o setor informal também agrega as pessoas sem remuneração e os autônomos. Segundo os autores, outra definição a ser considerada para informalidade é o indivíduo não ser segurado pela previdência social. Para os autores compreende-se que isso se configura em um problema tanto social quanto fiscal.

3.2 INFORMALIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

A função do mercado é fazer uma ponte entre a procura por mão de obra e a oferta de trabalho. Meneguín e Bugarín (2008) acreditam que é muito importante que esse vínculo funcione adequadamente. Eles argumentam que a ausência de um bom funcionamento pode fazer com que o crescimento de uma economia não gere um nível satisfatório de empregos, e então os indivíduos que não adquirem tais empregos formais acabam migrando para a informalidade.

De acordo com Ramos (2007), em uma interpretação mais objetiva, o setor informal é visto como um gerador de empregos de baixa qualidade e remuneração, além de ineficiente por aumentar os custos econômicos. Ele explica que:

Sob um prisma econômico mais amplo, a evasão de recursos via descumprimento da lei, principalmente encargos trabalhistas e contribuição previdenciária, possibilita a permanência no mercado de firmas menos produtivas, o que tolhe a expansão de firmas mais produtivas que respeitam a legislação e, conseqüentemente, têm custos de produção majorados. Há que se ter em conta o agravante de que um menor grau de formalização reduz a base para taxaço, induzindo maiores tributos e criando, - como resultado, maior penalização para as firmas mais produtivas - daí gerando incentivos para incremento da própria informalidade, e assim por diante. (RAMOS, 2007, p. 32)

Ele completa argumentando mostrando que, além disso, a informalidade também contribui para estimular uma cultura de sonegação e desobediência às normas legais, acarretando perda de credibilidade das instituições. Ao desenvolver o seu discurso, Ramos (2007) alega que a informalidade tem uma série de conotações indesejáveis, mas a questão central é que ela existe, e em um tamanho considerável. Ele alega que, em alguns aspectos, ela pode ser bem vista, como na capacidade de absorver mão de obra não qualificada, que não encontra colocação no setor formal, contribuindo, então, para a diminuição da taxa de desemprego.

Do ponto de vista dos empregadores, os gastos referentes aos encargos sociais do trabalho, se tornam, em alguns casos, um gasto supérfluo, produzindo um incentivo a sonegação como forma de reduzir os custos e aumentar suas margens de lucro, principalmente em processos de retração econômica. No ponto de vista dos trabalhadores, partindo da premissa de que os empregos formais são de maior remuneração e qualidade, é possível admitir que a preferência será por empregos formais. O autor reforça que aumentando a fiscalização e o maior cumprimento da lei não necessariamente beneficiariam os

trabalhadores, pois poderiam deixar de existir tais atividades de baixa produtividade que só são possíveis no setor informal, e acabar gerando desemprego (RAMOS 2007).

Existem algumas exigências relacionadas a qualificação (experiência, por exemplo) para o acesso no mercado de trabalho formal. De acordo com Fernandes (1996), Tannuri-Pianto e Pianto (2002) e Cacciamali e Fernandes (1993), a população que trabalha em atividades formais possui maior nível de escolaridade média que trabalhadores do setor informal, expondo a existência de segmentação no mercado de trabalho, isto é, pessoas com baixa escolaridade tendem a executarem atividades informais por não cumprirem as exigências para inserirem em atividades formais. Barbosa-Filho e Moura (2012) explicam que indivíduos que possuem de quatro a setes anos de estudo representam o conjunto de pessoas que mais contribui para a informalidade. Os estudantes com nível médio completo, nas regiões metropolitanas, são o maior numero de trabalhadores na informalidade, já no meio rural, a escolaridade cai para quatro anos de estudos (PEREIRA, GALVÃO & MAXIR, 2018).

Isso se confirma no estudo realizado por Romanello e Gonçalves (2017), onde é verificado que a probabilidade de um trabalhador passar do setor informal para o formal, é maior quando o nível de escolaridade também é maior, ou seja, quanto maior o nível de escolaridade de um trabalhador do setor informal, maior a probabilidade desse indivíduo de migrar para o setor formal. Os autores destacam que trabalhadores com mais de 11 anos de escolaridade diminuem a probabilidade de permanecer na informalidade em 25% após 70 meses, já os trabalhadores que têm de 8 à 10 anos de estudo tem essa probabilidade somente após 82 meses, enquanto trabalhadores com 4 à 7 anos após 98 meses. Romanello e Gonçalves (2017) também verificam, em seu estudo, que trabalhadores no setor de serviços tem a menor probabilidade de sair da informalidade, já trabalhadores do setor industrial têm a maior.

Para Ulyssea (2006) a possibilidade de um indivíduo trabalhar no setor informal está negativamente relacionada com a idade do mesmo, ou seja, esse setor tem como característica trabalhadores com baixa escolaridade e pouca idade. Porém, o autor destaca que a inserção de indivíduos em atividades informais pode ser uma escolha pessoal, possivelmente por ser mais vantajoso tanto para o empregado quanto para o empregador.

Todas essas questões abordadas, de alguma forma, tornam-se um considerável problema econômico, tendo em vista que a informalização caracteriza-se pela baixa qualidade de trabalho, a dificuldade de inserção no mercado de trabalho e o descontentamento de

vínculos empregatícios (MENEGUIN & BUGARIN, 2008). Ulyssea (2008) evidencia que, além dessa perda de benefícios relacionado ao trabalho formal, a informalidade tem um caráter de alta rotatividade, por não haver contratos legais que garantam alguma segurança para o trabalhador.

4 MERCADO INFORMAL BRASILEIRO

No período da industrialização brasileira, correram várias mudanças no mercado de trabalho. Aquela que despertou atenção entre os especialistas e sociedade em geral, foi a propagação das práticas informais. O assim chamado setor informal, é normalmente relacionado à precarização da qualidade do trabalho, a dificuldade de inserção no mercado, à banalização dos vínculos empregatícios e a incentivos a prática de sonegação de impostos, por isso deve ser analisado com mais detalhes.

De acordo com Kon (1992), as ações de onde originaram-se a ampliação da informalidade no Brasil, vieram de períodos correspondentes ao processo de industrialização por substituição de importações, por volta do final da década de cinquenta. Apesar de, nessa época, terem sido implantadas novas tecnologias poupadoras de mão de obra, esse processo colaborou para o aumento de oportunidades de ocupações, que originou-se como complementação às demais atividades, e também colaborou para o aumento médio dos rendimentos dos assalariados, por meio do aumento no consumo de bens e serviços.

O aumento de trabalhadores na informalidade no período de industrialização coincide com a análise do PREALC/OIT¹, onde evidencia que houve um crescimento na oferta de trabalhadores urbanos, decorrente da migração de trabalhadores que estavam alocados nas zonas rurais, por motivo de expulsão ou de melhores oportunidades de emprego e renda. Conseqüentemente, uma porção considerável dessa força de trabalhadora não encontrou empregos em empresas urbanas. Então, essa massa trabalhadora não ocupada acaba criando seu próprio serviço ou ocupação, com baixo nível de produtividade e que depende da situação econômica do mercado para que seu produto ou serviço seja vendido e gere renda. Assim, o setor informal serve como uma alternativa para o desemprego, definido pelo excedente de mão de obra e facilidade de entrada, já que era definido por atividades que precisam de pouco capital, pequena produção e pouca tecnologia, junto com a baixa proteção de políticas governamentais (Kon, 1999).

Cacciamali (2000) especifica fatores que ocasionam o aumento no trabalho por conta própria (ou informalidade), enumerando-os:

¹ Programa Regional do Emprego para a América Latina e o Caribe.

[...] a ampliação do trabalho por conta própria, induzido pelos menos por quatro motivos: (i) racionamento dos empregos assalariados e ausência de políticas públicas compensatórias; (ii) oportunidade de ganhos superiores àqueles dos empregos assalariados de média e baixa qualificação; (iii) expansão de atividades de serviços; e (iv) estratégia de sobrevivência implementada pelos indivíduos que apresentam dificuldades de reemprego ou de ingresso no mercado de trabalho, freqüentemente, nessa última situação, poderão exercer trabalhos de baixa produtividade. (CACCIAMALI, 2000, p.160)

A autora continua seu raciocínio alegando que essa análise aplicada ao Brasil nos mostra que o início dos anos 80 foi definido por um período de recessão econômica, por consequência de políticas estruturais executada pelo governo em meio a crise da dívida externa. Nesse momento, a taxa de desemprego no mercado de trabalho urbano aumenta, e o trabalhador assalariado sem registro aumenta, assim como o trabalho por conta própria, que se expande. Nos anos seguintes, com recuperação da economia, o Brasil se depara com altas taxas de inflação e de instabilidade econômica, por outro lado, vivencia transições do regime político e de suas instituições. O emprego formal se eleva, de acordo com o aumento no nível de atividade econômica, acompanhado da extensão do trabalho por conta própria e da absorção de trabalhadores assalariados sem registro. Esse ajuste se dá pela estagnação na produtividade média do trabalho, dirigido pelo setor industrial, entre 1985 e 1990 (CACCIAMALI, 2000).

Em torno dos anos 90, assim como na década anterior, verifica-se uma retração na taxa de crescimento do produto por consequência de um programa econômico (Plano Collor) com a intenção de estabilizar os preços, tornar a economia mais competitiva diminuindo as tarifas alfandegárias, iniciada no ano de 1989. O primeiro propósito não foi bem-sucedido, o segundo foi alcançado e preservado nos Planos seguintes. Em 1993 a economia dá os primeiros sinais de recuperação. As altas taxas de inflação começam a serem contidas em um patamar mais baixo, após a implementação do Plano Real. O ajustamento nos preços e a manutenção positiva nas taxas de crescimento econômico não são suficientes para gerar um aumento significativo nos níveis de emprego. As taxas de desemprego se elevam e, nesse período, o emprego se comporta de acordo com o novo cenário de abertura econômica, reestruturação produtiva e de diminuição do emprego industrial (CACCIAMALI, 2000).

Ainda nessa década, com a sobrevalorização cambial e a queda nas tarifas, ocorre uma mudança nos preços relativos beneficiando os bens importados, resultando em perda de lucratividade do setor industrial, levando a sua reorganização. Com o desemprego ocorrem mudanças na tecnologia e na organização do trabalho. Devido a isso verifica-se a

recomposição das atividades produtivas, do emprego e das ocupações. As ocupações progredem com a ampliação do setor de serviços, principalmente em micro e pequenas empresas, aumentando também os trabalhos por conta própria e de assalariados sem registro.

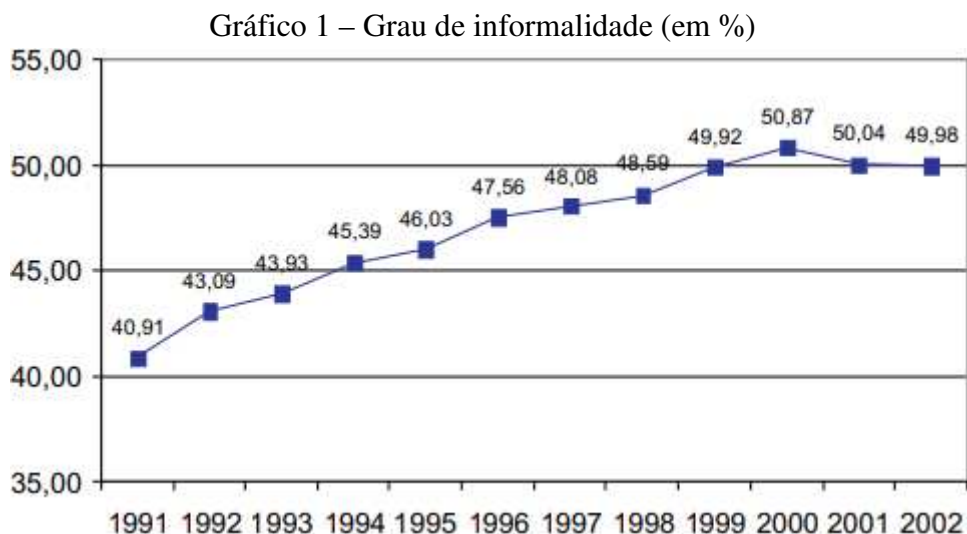
Na sequência, Cacciamali (2000), faz uma síntese apontando o aumento na informalidade do país, e descreve os principais motivos que levaram a esse crescimento. Utilizando os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - (IBGE/PME)², a autora argumenta que:

O emprego industrial, no total das áreas metropolitanas, entre 1989 e 1999, perde cerca de 8,4 pontos percentuais; o emprego assalariado registrado diminui em 13,5 pontos percentuais, enquanto a taxa de desemprego aberto se amplia em 4,6 pontos percentuais; a participação dos assalariados não registrados e aquela dos trabalhadores por conta própria aumentam em 7,7 e 6,2 pontos percentuais, respectivamente. As taxas de crescimento nas rendas do trabalho mostram-se favoráveis aos trabalhadores por conta própria e aos assalariados sem registro e encontram-se associadas a inúmeros fatores, entre os quais destacamos: (i) a sobrevalorização cambial altera os preços relativos a favor dos bens importados e aumenta a renda real, favorecendo a demanda dos bens não comercializáveis, influenciando de forma positiva a renda dos trabalhadores por conta própria e dos assalariados sem registro do setor de serviços, especialmente até 1997; (ii) além disso, o crescimento econômico do período implica expansão da demanda por serviços, reforçando o efeito anterior; (iii) a sobrevalorização, por outro lado, leva à perda de lucratividade no setor industrial, corroborando a contenção dos salários nesse setor composto, principalmente, por assalariados com registro; e (iv) o aumento do desemprego e a diminuição da influência dos sindicatos diminuem relativamente os ganhos dos assalariados registrados em geral. (CACCIAMALI, 2000, p.162)

De modo geral, a informalidade no mercado de trabalho brasileiro apresenta uma conduta endógena, ou seja, fatores econômicos e políticos refletem diretamente na sua existência. Na década de 1990, houve um aumento significativo no mercado de trabalho informal brasileiro, provocado por uma contração nas atividades industriais em conjunto com uma expansão no setor de serviços (RAMOS, 2002). Isso é explicado por Pereira, Galvão e Maxir (2018), que diz que esse aumento na informalidade ocorreu pelo fato de que a indústria é caracterizada por trabalhos formais, ao contrário do setor de serviços que caracteriza-se por atividades autônomas, sem utilização de carteira assinada ou outras formas legais para desempenho da atividade.

No gráfico a seguir, observa-se essa grande evolução do setor informal brasileiro a partir de 1991.

² IBGE é o principal provedor de informações geográficas e estatísticas do Brasil. Nele é disponibilizado a Pesquisa Mensal de Emprego - PME, que produz diversos indicadores mensais sobre o mercado de trabalho Brasileiro.



Fonte: IBGE.

Elaborado por Meneguim e Bugarin (2008).

Notas: Refere-se à informalidade no mercado de trabalho metropolitano. Os valores correspondem às médias aritméticas anuais.

A partir dos anos 2000, ao contrário dos anos anteriores, ocorreu uma redução na taxa de desemprego, em conjunto com uma diminuição na informalidade (BARBOSA-FILHO; MOURA, 2012). Caracterizou-se um novo cenário econômico do país no período, causado pelo crescimento na economia, que acarretou, posteriormente, um aumento na taxa de empregos formais. Verifica-se que, quando ocorre uma queda na taxa de desemprego, o número de trabalhadores informais também cai e o número de admissões formais aumentam, isto é, há uma relação direta entre a informalidade e a situação macroeconômica do país (PEREIRA; GALVÃO; MAXIR, 2018).

Além disso, também são verificados aspectos microeconômicos que, além de também serem influenciados por fatores macros, interferem na dimensão da informalidade no mercado de trabalho brasileiro. De acordo com Rauch (1991) e Scandiuzzi (1999), o desempenho do setor informal depende consideravelmente da legislação de salários mínimos e de leis trabalhistas. Pode-se dizer que, nesse caso, a informalidade surge por uma questão institucional, já que os custos para empresas celebrarem contratos formais se torna maior do que para os informais. Visto isso, é possível observar uma relação positiva do setor informal com as taxas impostas pelo governo e negativamente relacionada com as legislações por parte das instituições, isto é, a tributação e algumas restrições nos trabalhos formais (atividades de

risco, insalubres, etc.) afetam positivamente a dimensão do setor informal, pois agem como estímulos à informalidade (CAMARGO, 1996).

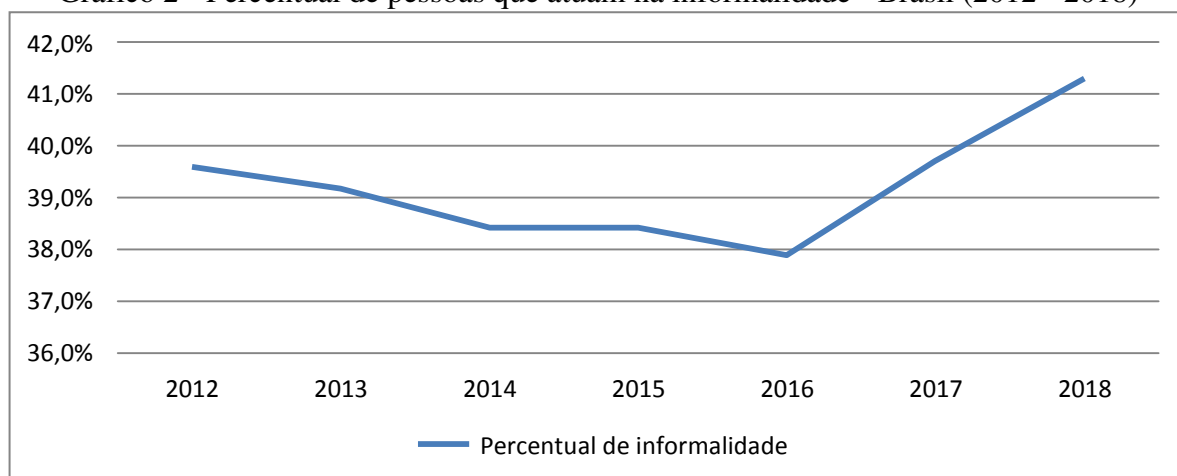
Em Ramos (2007), a informalidade existe baseada na ilegalidade e destaca a gravidade do desempenho deficiente do mercado de trabalho, seja por razões conjunturais relacionadas ao desempenho da economia ou por inflexibilidade e custos introduzidos por legislação trabalhista, além de uma alta carga tributária. O alto nível de impostos, conciliado com a forma atual do seguro desemprego, acaba resultando como incentivos à informalidade (CAMARGO, 1996). Na mesma linha de pensamento, Ullysea (2006) acrescenta que o grau de informalidade ocasiona um custo importante ao Estado, uma vez que o governo não arrecada impostos relacionado ao trabalho formal, como o Imposto de Renda e a Contribuição Previdenciária.

Em torno de 2014, a informalidade demonstra um tímido processo de diminuição. Barbosa Filho e Moura (2012) ressaltam que a queda de jovens entre 15 e 24 anos na população ocupada, e a relação entre ciclos escolares e experiência, têm se destacado como elementos importantes no entendimento da redução dos percentuais do setor informal brasileiro. Os autores relacionam esta queda, também, ao crescimento de trabalhadores que estão migrando do trabalho informal para o formal e à absorção de desempregados pelo trabalho formal.

No gráfico 2, a seguir, pode-se verificar um grande aumento no percentual de pessoas atuando na informalidade nos últimos anos. Em 2018, a população ocupada que se encontra na informalidade chegou a 41,4%, a maior registrada pela PNAD Contínua³ desde 2012, quando esse indicador passou a ser produzido.

³ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, tem o objetivo de acompanhar as flutuações e evoluções, em dados trimestrais, da força de trabalho e outras informações para o estudo socioeconômico do País.

Gráfico 2 - Percentual de pessoas que atuam na informalidade - Brasil (2012 - 2018)



Fonte: PNAD Contínua (IBGE).

Elaborado pela autora.

Notas: Para compor o número de informais é considerado empregados do setor privado e trabalhadores domésticos sem carteira assinada, trabalhadores por conta própria e empregadores sem CNPJ.

De acordo com Menezes e Dedecca (2012), os altos índices de informalidade no Brasil tem relação com o baixo desenvolvimento econômico do país, uma vez que o tamanho do setor informal é decorrente da dificuldade de encontrar emprego formal. Também, se deve levar em consideração, a dificuldade de demanda por trabalho formal além da concepção de baixos salários que motivam os trabalhadores a obter atividades informais como alternativa.

5 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

No Brasil o trabalho doméstico vem desde o período de colonização portuguesa, especificamente do trabalho escravo, onde os portugueses traziam mulheres escravas, e essas eram responsáveis por trabalhos como organização do lar, alimentação dos filhos e famílias dos seus senhores (MARTINS, 2012).

Mesmo após a Lei Áurea, em 1888, o trabalho doméstico era visto com certo preconceito. Essa categoria era majoritariamente formada por ex-escravos e pela população mais pobre, menos instruída e sem aptidão ao trabalho intelectual. No começo do século XX, com a aceleração da industrialização, indústrias começaram a ingressar no país e com elas modificou-se as condições dos empregados não domésticos. Inicialmente as condições do trabalho nas fábricas eram muito ruins, sem direito social e com salários baixos. Além disso, o uso das máquinas elétricas, sem qualquer segurança, aumentava os riscos de acidentes, que ocorriam frequentemente na época. As jornadas de trabalho eram exorbitantes, passando, muitas vezes, de 12 horas de trabalho por dia (TROMBETA, 2014).

Amauri Mascaro Nascimento relata quais eram as condições de trabalho na época:

A imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que eram a mão de obra mais barata, os acidentes com os trabalhadores no desempenho das suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foram as constantes da nova era no meio proletariado, às quais podem-se acrescentar também os baixos salários. Se o patrão estabelecia as condições de trabalho a serem cumpridas pelos empregados, é porque, principalmente, não havia um direito regulamentando o problema. Mario de La Cueva observa que o contrato de trabalho podia resultar do livre acordo das partes, mas, na realidade, era o patrão que fixava as normas; e, como jamais existiu contrato escrito, o empregador podia dar por terminada a relação de emprego à sua vontade ou modificá-la ao seu arbítrio. (NASCIMENTO, 2008, p.39)

Nesse contexto, os trabalhadores das fábricas sofreram diversas consequências devido a inserção de máquinas industriais, já no trabalho doméstico o cenário não era esse. Continuava sendo considerado inapropriado às pessoas ricas, sem qualquer direito trabalhista, mas com condições um pouco melhores que os outros empregos. Algum tempo depois, no governo de Getúlio Vargas, ocorreram várias manifestações devido a insatisfação da população com suas condições de trabalho. Assim, para satisfazer a classe trabalhadora foi declarada, em 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho e criada a Justiça do

Trabalho (ABREU, 2014). Porém, o artigo 7º da CLT desconsidera os trabalhadores domésticos:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas; (BRASIL. Lei 5.452,1943, art.7).

Trabalhadores urbanos também foram excluídos de direitos trabalhistas, mas as mudanças legislativas ocorreram mais cedo para essa classe, já que se organizaram e pressionaram autoridades reivindicando mudanças. O que não ocorreu no trabalho doméstico, pela própria natureza do trabalho onde não ocorre uma interação entre os trabalhadores (TROMBETA, 2014).

Somente em 1972, os empregados domésticos conseguiram alguns direitos básicos trabalhistas. Com a Lei 5.859/72 alguns direitos como salário mínimo, integração à previdência social e, como consequência, o registro na carteira de trabalho. Outros direitos foram conquistados só com a Constituição Federal de 1988, que teve como benefício a integração na previdência social, mas a desigualdade entre os domésticos e os empregados celetistas ainda é grande. A próxima lei decretada para benefício do setor doméstico foi a Lei 11.324/2006, garantindo estabilidade provisória da gestante (MARTINS, 2014). Essa lei é de uma grande importância já que 92% dos empregados domésticos são mulheres (SARAIVA; BELLO; RENAUX, 2018).

Em abril de 2013, foi aprovada a Ementa Constitucional nº 72/13 aplicada apenas aos empregados domésticos. Fazem parte dessa categoria profissional jardineiros, motoristas, faxineiras, babás, entre outros. As diaristas são tratadas como exceção, uma vez que são autônomas, sem vínculos empregatícios. Essa categoria tem crescido nos últimos anos. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em 2003, de todos os trabalhadores domésticos, nas seis maiores regiões metropolitanas do Brasil, 12,6% são diaristas. Já no ano de 2013, esse percentual passou a ser 23,7%. Verificando-se que esse valor praticamente dobrou, porém o número de mensalistas caiu nesse mesmo período de tempo (PAULA, 2013).

De acordo com Soares (2013), antes da Ementa aqui apresentada existia um processo crescente de migração do trabalho doméstico mensal para o diário. Mesmo as diaristas não possuindo direitos, como licença maternidade, pagamento de horas extras ou férias

remuneradas, por executarem atividades em diversas casas, para pessoas diferentes, seus ganhos salariais são maiores e seus horários flexíveis. Esse crescimento é influenciado também pelo aumento da contratação de diaristas em detrimento de mensalistas, pois, geralmente, são pagas de acordo com as tarefas executadas no dia sem horário fixo para saída do trabalho.

No dia 2 de junho de 2015 foi publicada a Lei Complementar nº 150/2015, que trouxe algumas inovações, em que foram reconhecidos os direitos trabalhistas de empregado doméstico em relação as outras classes de trabalhadores. De início foi criado o critério de definição de vínculo empregatício, ele informa que para se caracterizar ou não esse vínculo, é necessário que o empregado doméstico trabalhe, no mínimo, 3 vezes na semana. Essa regulamentação possibilitou uma segurança jurídica, tanto para tomadores de serviço quanto para os contratados, já que não havia um consenso sobre a quantidade de dias necessários para constatar o vínculo empregatício (FRANÇA, 2016). Será analisado quais as mudanças a Lei Complementar n.150/2015, que regulamenta a Emenda Constitucional n. 72/2013, trouxe para a realidade das empregadas domésticas no próximo subcapítulo.

5.1 LEI COMPLEMENTAR N.150/2015

A Lei Complementar (LC) n.150/2015, no que se refere à jornada de trabalho, continua igual a Ementa Constitucional (EC) n.72/2013, definindo carga horária de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Um dos principais problemas é o controle da jornada de trabalho, pois tanto para o empregador quanto para o empregado é difícil obter o controle de pontos. Para um patrão que trabalha fora da residência não há como saber quais horas o seu empregado está laborando ou descansando, então ele não consegue efetuar um controle da jornada de trabalho. Já para o empregado doméstico é complicado respeitar exatamente os afazeres corretos de sua jornada de trabalho. Essa parte da lei cumpre esclarecer que as horas não trabalhadas como feriados, domingos, horários de descanso, incluindo as férias se forem realizadas no local de trabalho, não são consideradas horas trabalhadas. Uma novidade trazida nesse âmbito, é que caso o empregador precise de alguma continuidade do serviço doméstico, poderá ser contratado mais um empregado em jornada de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), mediante acordo entre empregado e empregador. Outra inovação feita foi a possibilidade de haver uma jornada de trabalho parcial, ou seja, com no

máximo 25 (vinte e cinco) horas trabalhadas semanais, onde o empregado poderá fazer apenas 1 (uma) hora extra mediante acordo escrito entre ambas as partes (FRANÇA, 2016).

A LC n.150/2015 reserva o direito do trabalhador ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, além disso, os empregados não deverão trabalhar nos feriados. Trabalhos realizados pelos empregados domésticos aos domingos ou feriados, deverão ser pagos em dobro, sem que a sua folga semanal seja ignorada. Em caso de viagens, o artigo 11º prevê que somente deverão ser computadas as horas laboradas, com um valor de no mínimo 25% acima ao valor da hora normal.

Em relação ao adicional noturno, a lei prevê o que já está estipulado na CLT para o trabalhador urbano, então para o empregado doméstico o horário noturno será de 22h00 às 5h00 do dia seguinte, com duração de 52 minutos e 30 segundos. O valor pago deveser ser 20% a mais do valor da hora diurna.

Com a nova lei pode ser possível contratar empregado doméstico com contrato por prazo determinado, mas só poderá ser estipulado se for contrato de experiência ou contrato temporário. Contrato de experiência tem prazo máximo de até 90 (noventa) dias, o qual pode ser prorrogado apenas uma vez. No contrato temporário o prazo máximo é de dois anos.

As férias, que já eram previstas antes da lei, continuaram sendo direito de todo trabalhador doméstico, sendo 30 dias de férias após 12 meses trabalhados. A diferença é que o empregador tem a possibilidade de dividi-la em até 2 períodos, onde pelo menos um deverá ser de 14 dias corridos. O trabalhador doméstico poderá converter 1/3 de suas férias em abono pecuniário, e o empregador não poderá se recusar a comprar. A lei também assegura que o empregado doméstico, caso resida junto com o patrão, seja aconselhado a não permanecer na residência tendo em vista a finalidade das férias.

Em caso de dispensa por justa causa a LC n.150/2015 prevê um rol de motivos para tal dispensa. Além disso o empregado poderá pagar uma multa de 40% sobre os depósitos do FGTS. Em relação aos descontos salariais, de acordo com a lei não serão permitidos descontos por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene, moradia. No que diz respeito a moradia, na situação de que o empregado resida em alguma casa de propriedade do empregador (que não seja a que ele trabalha), uma casa dos fundos por exemplo, a lei possibilita o desconto no salário. A lei também ressalta que se o empregador fornecer moradia, seja na própria residência ou não, isso não gera direito de posse ou de propriedade do imóvel. Descontos referentes a previdência somente poderão ocorrer mediante contrato

escrito e não poderão ultrapassar o limite de 20% do salário. A lei também permite que o empregador doméstico substitua, mediante recibo, o pagamento em dinheiro do vale transporte.

A fiscalização se dá pelo auditor fiscal do trabalho, verificando-se se estão sendo cumpridas todas as normas estabelecidas no contrato de trabalho doméstico, e essa auditoria acontece mediante agendamento por parte do empregador. O direito de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, continuam sendo os mesmos estabelecidos antes mesmo da Ementa Constitucional n. 72/2013 (FRANÇA, 2016).

6 ANÁLISE EMPÍRICA DOS EFEITOS DA PEC

Como foi observado no capítulo 4, a partir de 2010 o trabalho informal voltou a crescer no País, com o aumento das ocupações sem carteira de trabalho assinada e por conta própria, acima das demais. O trabalho informal alcançou 37,3 milhões de pessoas em 2017, representando 40,8% da população ocupada. Comparando com o ano de 2014, esse aumento se verifica, pois naquele ano 36,1 milhões de pessoas executavam suas atividades na informalidade, representando 39,1% dessa força de trabalho ocupada, observando uma diferença de 1,2 milhões de trabalhadores no ano de 2017 em relação ao ano de 2014. (IBGE, 2018).

No Brasil, a maior parte dos trabalhos domésticos são realizados na informalidade. O emprego que não possui carteira assinada, informal, não possui cobertura da legislação nacional, visto que os trabalhadores nessas circunstâncias não tem garantia de acesso à proteção social e aos demais direitos trabalhistas já vistos. No país, somente um terço dos trabalhadores domésticos possuem carteira assinada, o que quer dizer que dois terços desses trabalhadores não têm acesso à instrumentos de proteção social nem estão cobertos pela legislação trabalhista. A formalização do emprego, seja doméstico ou não, significa melhorar as condições de vida e de trabalho de todos os trabalhadores, o que melhora a qualidade e aumenta a produtividade dos serviços prestados aos empregadores (OIT, [201-]).

O trabalho doméstico é considerado, pela OIT, uma das ocupações mais antigas e importantes do Brasil. Nos dias de hoje, o trabalho doméstico remunerado é considerado essencial para o bom funcionamento da economia, e apesar de sua importância tanto para a organização social quanto econômica do país, o trabalho doméstico ainda é caracterizado pela desvalorização e baixa regulamentação, distanciando-se em vários aspectos do conceito de Trabalho Decente ⁴(OIT, [201-]).

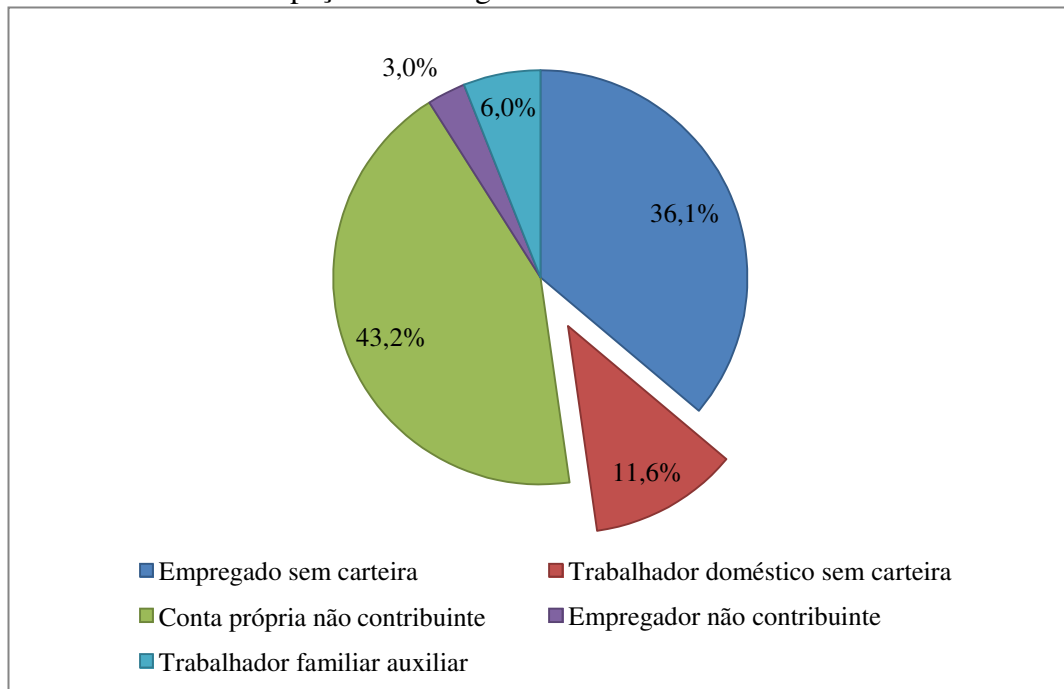
O trabalho doméstico engloba atividades como limpar a casa, lavar e passar roupas, cuidar de crianças, pessoas idosas ou doentes, cozinhar, cuidar de jardim, proteger a casa, dirigir para integrantes da família, e inclusive cuidar de animais domésticos. Os trabalhadores domésticos podem executar suas atividades em tempo integral ou apenas parcial, trabalhar para uma única família ou para várias, ter sua residência própria ou morar na casa do seu

⁴Formalizado pela OIT em 1999, o trabalho decente significa promover oportunidades para que todos os indivíduos obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, considerando fundamental para a redução da pobreza e redução de desigualdades sociais.

empregador. Além disso, os empregados podem executar suas atividades fora do país de origem, tornando-se trabalhadores domésticos migrantes (OIT, [201-]).

O Gráfico 3 mostra como é o perfil do trabalho informal em 2017, com destaque para a participação dos trabalhadores domésticos sem carteira assinada.

Gráfico 3 - Participação das categorias do trabalho informal - Brasil - 2017



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2017.

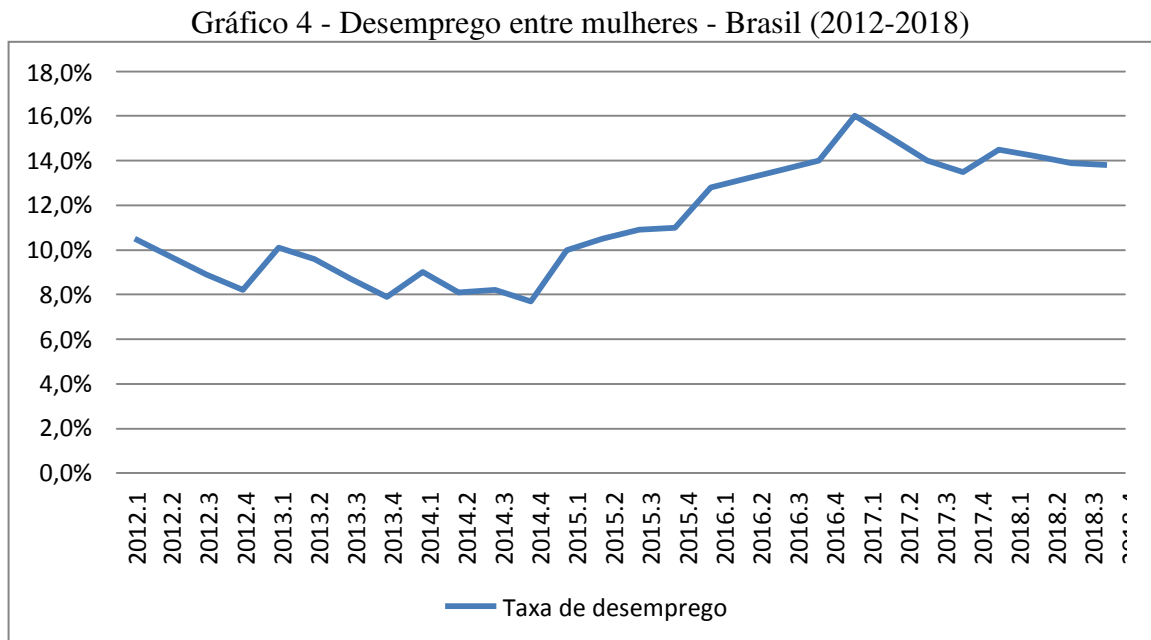
Notas: Observar dados utilizados no anexo B.

Elaborado pela autora.

As regiões com maior proporção de informalidade são o Norte e Nordeste. No ano de 2017, a região Norte alcançou 59,5% da proporção de trabalhadores em ocupações informais, logo em seguida está o Nordeste com 56,2%. Em contrapartida, a região Sudeste apresenta 33,8% e a região Sul 29,1%. Em relação ao sexo, a proporção de homens e mulheres na informalidade é similar, a diferença está na proporção em cada categoria de trabalho informal. Homens tem uma maior participação em trabalhadores por conta própria e empregados sem carteira, já as mulheres são maioria no trabalho auxiliar familiar e são quase o total do trabalho doméstico sem carteira (IBGE, 2018).

Costa et al. (2019) afirmam que a crise econômica certamente influencia na dinâmica no mercado de trabalho e também a mudança para outras ocupações do emprego em geral e do doméstico particularmente. No gráfico a seguir, em que mostra a evolução dos

desempregos entre mulheres de 14 a 65 anos, verifica-se que a taxa de desemprego das mulheres aumentou a partir do ano de 2015.



Fonte: PNAD Contínua (IBGE).
Elaborado pela autora.

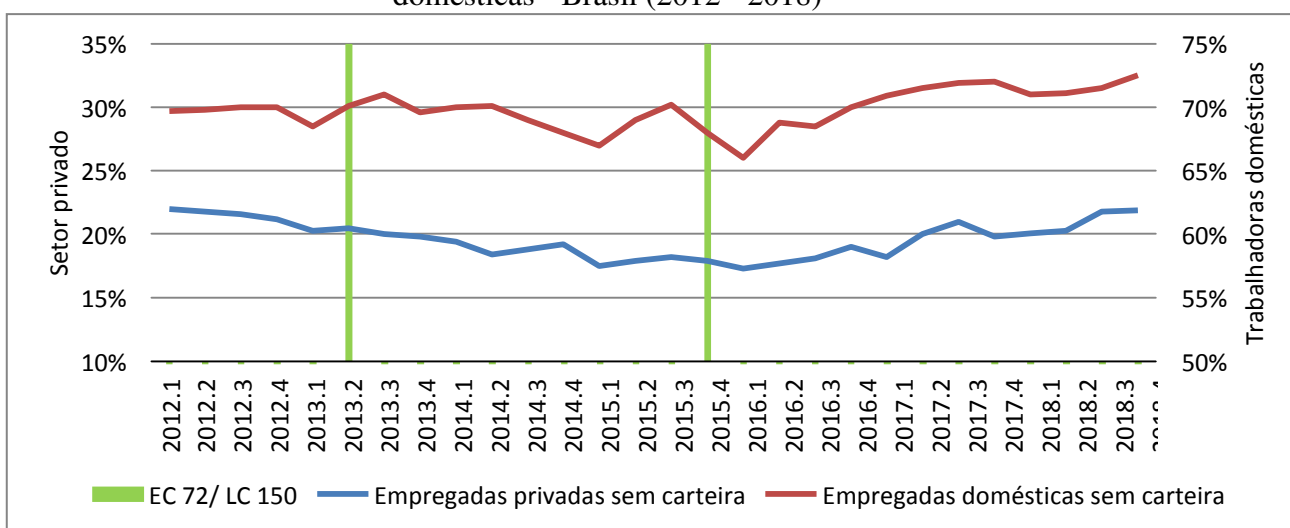
O gráfico 4 mostra um aumento de 7,8%, no último trimestre de 2014, para 15,9%, no primeiro trimestre de 2017. O período após a recessão, basicamente entre o segundo trimestre de 2014 ao quarto trimestre de 2016, caracteriza-se por uma leve recuperação do mercado de trabalho e da economia, mas ainda permanece com alta taxa de desemprego feminina.

Com essa elevação do desemprego ao longo dos anos, Costa et al. (2019) argumentam que é possível que, em um cenário de crise, as expectativas dos trabalhadores são afetadas deixando-os propensos a aceitar atividades que não aceitariam em outras condições. Desse modo, algumas ocupações são consideradas como uma "válvula de escape" absorvendo indivíduos com maiores dificuldades de realocação; o trabalho doméstico - principalmente informal - tem essa característica. Os autores continuam seu raciocínio afirmando que no período analisado não ocorreu um aumento relevante do trabalho doméstico, e que poderia ser explicado por uma queda na demanda por esse tipo de atividade.

O gráfico a seguir mostra a evolução da informalidade de empregadas do setor privado e de trabalhadoras domésticas. Pode-se observar que o período com menor proporção

de trabalhadoras informais está no primeiro trimestre de 2016. Nesse momento, haviam 67% de trabalhadoras domésticas sem carteira e 17,5% de empregadas privadas sem carteira. Mesmo com as mudanças institucionais que uniformizaram os direitos trabalhistas das domésticas, verifica-se uma diferença de aproximadamente 50 pontos percentuais entre essas atividades (COSTA et al., 2019).

Gráfico 5 - Evolução da informalidade: empregadas do setor privado e trabalhadoras domésticas - Brasil (2012 - 2018)



Fonte: PNAD contínua (IBGE).
Elaborado pela autora.

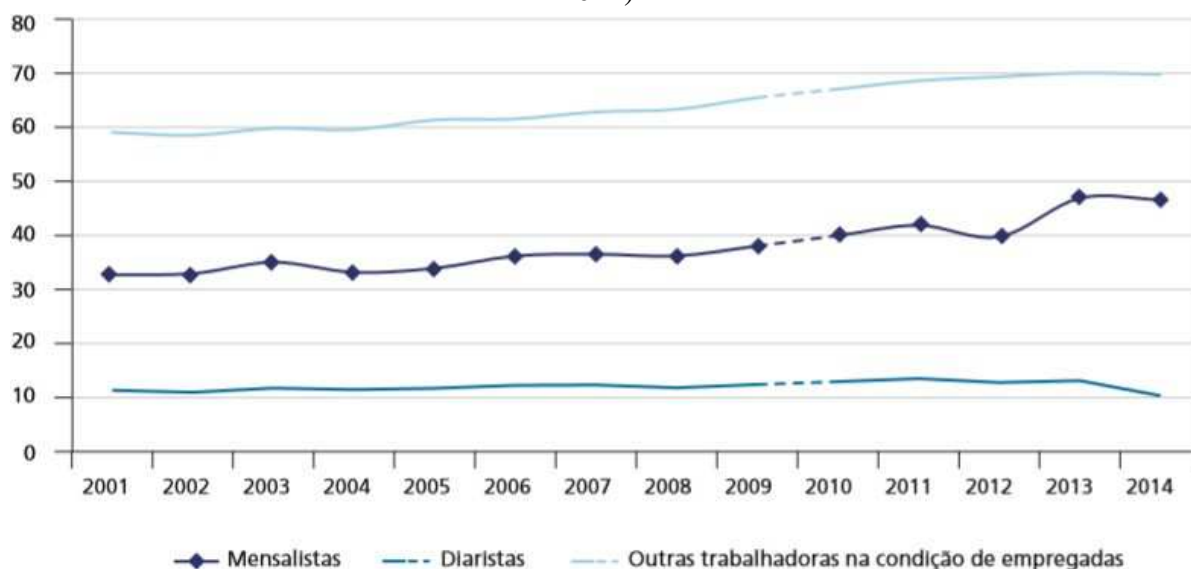
No gráfico 5 está destacado a aprovação da EC nº72, no segundo trimestre de 2013, e a implementação da LC nº150, no quarto trimestre de 2015. De acordo com Costa et al. (2019) a recuperação da economia tem sido lenta principalmente em setores informais, o que pode explicar o aumento de trabalhadoras sem carteira nos últimos anos.

Costa, Barbosa e Hirata (2016) desenvolveram um estudo para analisar os impactos da ampliação dos direitos trabalhistas das domésticas, separando-as em empregadas mensalistas e diaristas⁵. Eles argumentam que o estudo mostrou um aumento no nível de formalização entre as empregadas domésticas mensalistas após a EC nº72, verificado no gráfico 6. Também informam que aumentou em 6,3 pontos percentuais a probabilidade de a empregada doméstica mensalista ter carteira assinada. Um aumento na formalização entre as

⁵ Neste artigo analisado, foram consideradas trabalhadoras mensalistas as que trabalham apenas em um domicílio por três dias ou mais na semana. As empregadas que não se encaixam nessa característica foram consideradas diaristas.

empregadas domésticas após a EC nº72, poderia explicar a queda no nível de empregas domésticas sem carteira assinada, durante esse período, verificada no gráfico 5.

Gráfico 6 - Proporção de indivíduos com carteira de trabalho assinada em % - Brasil (2001-2014)



Fonte: IBGE.

Elaborado por Costa, Barbosa e Hirata (2016).

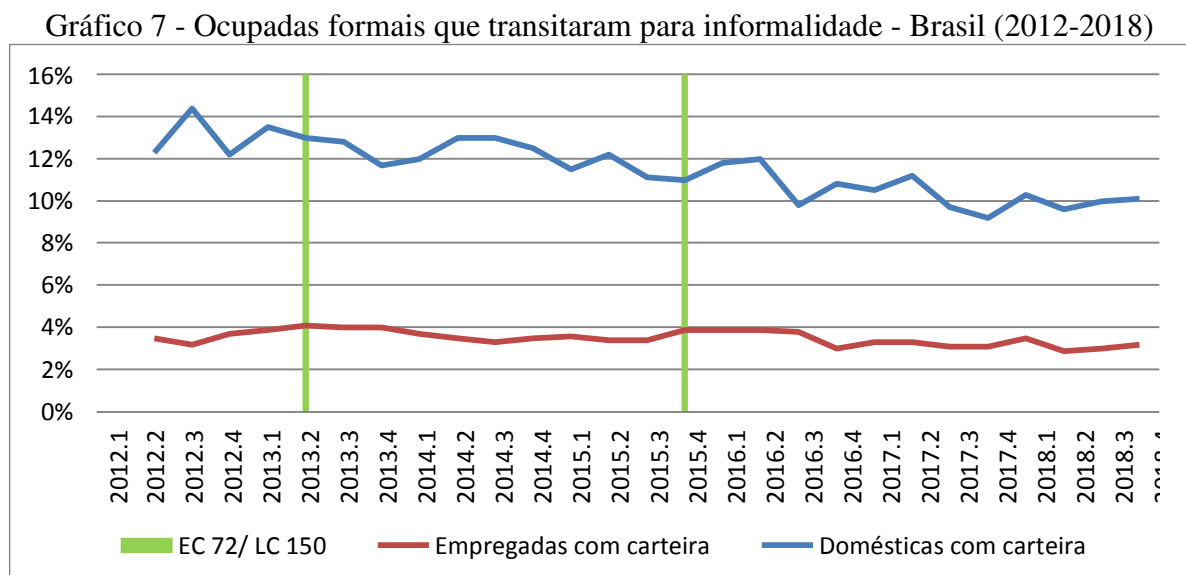
Costa, Barbosa e Hirata (2016) alegam que outra evidência provável da nova lei ter contribuído para o aumento na formalização entre as mensalistas é a impossibilidade de verificar esse fenômeno entre empregadas diaristas. Pois o vínculo empregatício acontece nas relações de trabalho entre empregadas mensalistas, e por isso a mudança da legislação não afeta diretamente as condições de trabalho das diaristas.

Outra mudança ressaltada no trabalho de Costa, Barbosa e Hirata (2016) é a redução no tempo da jornada de trabalho das empregadas mensalistas, mais precisamente a EC nº72 teria reduzido de 37 minutos a quase uma hora a jornada semanal das empregadas. Os autores explicam que essa variação negativa na quantidade de horas trabalhadas seria um efeito esperado da emenda constitucional, pois o pagamento de hora extra entrou em vigor após a emenda. Apesar da mudança em relação a probabilidade de ter carteira assinada e a redução das horas trabalhadas, a EC nº72 não teria causado efeitos sobre o salário-hora.

Costa, Barbosa e Hirata (2016) informam os mecanismos que levaram a essa formalização do trabalho doméstico. É provável que após a mudança constitucional as mensalistas informais tenham sido regularizadas, ou também, pode ser que tenham migrado

para uma situação de desemprego ou para uma outra atividade. Então, todas as mudanças mencionadas poderiam ter contribuído para elevar a formalização entre as mensalistas.

Costa et al. (2019) mostram que a transição para a informalidade é maior para as empregadas domésticas em relação as empregadas privadas. Pode ser identificado no gráfico 7 que, no final do período analisado, em torno de 10% das empregadas domésticas transitaram para a informalidade contra apenas 3% das empregadas privadas. Verifica-se também uma leve queda na transição para a informalidade de 12,34% em 2012 para 10,13% em 2018. Conclui-se que as chances são maiores, para empregadas privadas, de manter-se com carteira assinada em relação as empregadas domésticas.



Fonte: PNAD contínua (IBGE).
Elaborado pela autora.

Os autores Costa et al. (2019) complementam a análise alegando que as trabalhadoras domésticas têm maiores chances de permanecerem na informalidade ao invés de transitar para formalidade. Eles alegam que em torno de 5,3% das domésticas sem carteira assinada adquiriam um emprego formal com carteira assinada no último trimestre de 2018, contra 8,4%, no mesmo trimestre, de 2012. O mesmo aconteceu com as empregadas privadas sem carteira, em que a proporção foi de 14% em 2018, e 16,8% em 2012. Os autores relacionam esse acontecimento com a deterioração do mercado de trabalho, visto que ambas atividades analisadas sofreram essa queda de formalização principalmente após o fim dos resultados negativos do PIB em 2016. Em suma, mesmo as domésticas apresentando

condições de trabalho inferiores as empregadas privadas, no período de recessão ambas categorias foram afetadas de forma similar.

7 CONCLUSÃO

A informalidade no mercado de trabalho brasileiro é um aspecto bem notável e relevante devido à perda de dinamismo da economia, relacionado ao crescimento de setores específicos, como de serviços, em que o grau de informalidade é alto comparado ao da indústria. Verificou-se que ao longo da história econômica as atividades informais tornaram-se uma característica do mercado de trabalho.

Como foco do trabalho, analisou-se que o trabalho doméstico no Brasil sempre foi predominantemente informal, tipicamente feminino, caracterizado por obter alta jornada de trabalho, baixa remuneração e ser desvalorizado socialmente. Com o passar dos anos, a mudança na legislação concedeu direitos aos empregados domésticos já reconhecidos a outros trabalhadores registrados, com a intenção de aumentar o número de trabalhadores formais, o recolhimento de impostos e dar segurança para os trabalhadores do ramo.

Mesmo com várias mudanças econômicas e sociais ocorridas nos últimos anos, o emprego doméstico ainda continua sendo uma das principais atividades das mulheres brasileiras. Em especial, o serviço doméstico remunerado continua executando o papel de absorver mulheres com baixa escolaridade, pouca experiência profissional, e continua sendo uma ocupação de baixa remuneração e formalização. Esclarecido o papel do serviço doméstico nas famílias brasileiras, e explorado todo o benefício constitucional das novas legislações trabalhistas brasileira, a produção deste trabalho torna-se relevante.

Não pode ser descartada a importância da crise vivida a partir de 2015 para os dados aqui analisados. Os dados mostraram uma grande diferença entre as condições de trabalho das domésticas, que são inferiores, comparada as condições de empregadas do setor privado. Apesar dessa diferença entre as duas atividades, a crise, de modo geral, afetou ambas categorias de forma similar. A crise econômica resultou em um aumento das chances de transitar para o desemprego, o qual permaneceu alto até o final do período analisado (COSTA et al. 2019).

Os resultados apresentados mostraram que a legislação impactou de diferente forma as empregadas domésticas mensalistas e diaristas. No trabalho de Costa, Barbosa e Hirata (2016), para as mensalistas foi observado uma maior formalização do trabalho, e uma redução na jornada de trabalho. Para as diaristas, não foi identificadas mudanças significativas, o que já era esperado. Então, o aumento na formalização das mensalistas pode ter acontecido por uma

transição da informalidade para a formalidade, ou por causa de uma mudança na composição do grupo de mensalistas.

REFERÊNCIAS

ABREU, M. P. (Org) **A Ordem do Progresso**: dois séculos de política econômica no Brasil. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

BARBOSA-FILHO, F. H.; MOURA, R. L. **Evolução recente da informalidade no Brasil**: uma análise segundo características da oferta e demanda de trabalho. Fundação Getúlio Vargas (FGV), 2012 (Texto para Discussão, n. 17).

BRASIL, **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 23 abr. 2019.

BRASIL, **Lei constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013**. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Acesso em: 23 abr. 2019.

CACCIAMALI, M. C.. Globalização e processo de informalidade. 2000. **Economia e Sociedade**, Campinas, n14, p. 153-174, 2000.

CACCIAMALI, M. C.; FERNANDES, R. Distribuição dos trabalhadores e diferenciais de salários entre mercados de trabalho regulamentado e não regulamentado. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 23, n. 1, p. 135-156, 1993.

CAMARGO, J. M. Flexibilidade e produtividade do mercado de trabalho brasileiro. In: CAMACHO, J. M.; GIAMBIAGI, F. (Org.). **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1996.

COSTA, J.; BARBOSA, A. L.; HIRATA, G. **Efeito da ampliação dos direitos trabalhistas sobre a formalização, jornada de trabalho e salários das empregadas domésticas**. Rio de Janeiro: Ipea, 2016. (Texto para Discussão, n. 2241).

COSTA, J.; RUSSO, F.; HIRATA, G.; BARBOSA, A. L. Crise econômica e transição do emprego doméstico. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**, Brasília, v. 67, p.1-13, set. 2019.

CUNHA, M. I. P. Formalidade e informalidade: questões e perspectivas. **Etnográfica**, Vol. 10, N. 2, 2006, pp. 219-231.

FERNANDES, R. **Mercado de trabalho não-regulamentado**: participação relativa e diferenciais de salários. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, v. 26, n. 3, p. 417-441, 1996.

FILÁRTIGA, G. B. Custos de transação, instituições e a cultura da informalidade no Brasil. **Revista do BNDES**, Rio de Janeiro: V. 14, N. 28, p. 121-144, 2007.

FRANÇA, Paulo Henrique S. **Os direitos trabalhistas dos empregados domésticos: uma análise crítica da Lei Complementar n. 150/2015**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) - Departamento de Direito Privado da Universidade de Brasília - UnB, Brasília, 2016.

GIL, A C. **Técnicas de pesquisa em economia e elaboração de monografias**. São Paulo: Atlas, 2002.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais**: Uma análise das condições de vida da população brasileira. 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101629.pdf>. Acesso em 21 out. 2019.

KON, A., **Transformações recentes na estrutura ocupacional brasileira: impactos sobre o gênero**, São Paulo, NPP-EAESP/FGV, Relatório No 19/1999.

KON, A., **A Produção Terciária**. São Paulo, Editora Nobel, 1992.

LIMA, J. C. Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho? **Sociologias**, Ano 12, N. 25, 2010, p. 158-198.

MARTINS, Adalberto. A nova realidade do trabalho doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, n. 15, p. 36-46, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 03.

MENEGUIN, F. B.; BUGARIN, M. S. A informalidade no mercado de trabalho e o impacto das instituições: uma análise sob a ótica da teoria dos jogos. **Economia Aplicada**, v. 12, n. 3, p. 341-363, 2008.

MENEZES, W. F.; DEDECCA, C. S. A informalidade no mercado de trabalho brasileiro: rendimento e principais características. **Revista Nexos Econômicos**, v. 6, n. 2, p. 11-41, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2008.

NORONHA, Eduardo G.. "Informal", ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 18, n. 53, p.111-129, out. 2003.

OIT. **A informalidade do trabalho doméstico**. Brasil. [201-]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/WCMS_565971/lang--pt/index.htm. Acesso em: 21 out. 2019.

OIT. **Quem são as(os) trabalhadoras(es) domésticas(os)?**. Brasil. [201-]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/WCMS_565968/lang--pt/index.htm. Acesso em: 21 out. 2019.

OLIVEIRA, S. R. M.; SIMONETTI, V. M. M. Intuição e percepção no processo decisório de microempresa. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, V. 3, N. 3, 2010, p. 52-66.

PAES, N. L. Mudanças no sistema tributário e no mercado de crédito e seus efeitos sobre a informalidade no Brasil. **Nova Economia**, V. 20, N. 2, 2010, p. 315-340.

PAULA, Nice de. Domésticas: Em dez anos, número de diaristas aumenta, enquanto o de mensalistas encolhe. **O Globo**. 15 de Julho de 2013.

PEREIRA, Rafael Mesquita; GALVÃO, Maria Cristina; MAXIR, Henrique dos Santos. Determinantes do emprego secundário e informalidade: evidências adicionais para o mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, [s.l.], v. 35, n. 3, p.1-23, 16 maio 2018.

RAMOS, L. **A evolução da informalidade no Brasil metropolitano: 1991-2001**. Brasília: Ipea, 2002 (Texto para Discussão n. 914).

RAMOS, L. **O desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: tendência, fatos estilizados e padrões espaciais**. Ipea, 2007 (Texto para Discussão, n. 1.255).

RAUCH, J. E. Modelling the informal sector formally. **Journal of Development Economics**, v. 35, p. 33-47, 1991.

ROMANELLO, Michele; GONÇALVES, Flávio de Oliveira. The transition of worker to formality: evidences from duration analysis. **Economía Sociedad y Territorio**, [s.l.], p.309-309, 1 maio 2017. El Colegio Mexiquense, A. C..

SANTOS, B.; MELO, M. Debates sobre a centralidade do trabalho e a participação na informalidade. **International Journal on Working Conditions**, N. 1, 2011, pp. 25-44.

SARAIVA, Adriana; BELLO, Luiz; RENAUX, Pedro. **No Dia da Mulher, estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade**. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostram-desigualdade>. Acesso em: 08 mar. 2018.

SCANDIUZZI, J. C. **Desemprego, informalidade e política salarial no mercado de trabalho brasileiro**. Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ), Rio de Janeiro, 1999.

SILVA, H. M. S. Empreendedorismo: Uma análise sobre o empreendedor e o administrador dentro das empresas. **Maringá Management: Revista de Ciências Empresariais**, V. 6, N. 1, 2009, p. 35-42.

SOARES, Pedro. Com mais diaristas, cai jornada de trabalhadoras domésticas. **Folha de São Paulo**, Rio de Janeiro, 2013.

TANNURI-PIANTO, M. E.; PIANTO, D. **Informal employment in Brazil: a choice at the top and segmentation at the bottom: a quantile regression approach**. 2002. Mimeografado.

TELLES, Renato et al. Formalidade ou Informalidade? análise sobre os fatores presentes na decisão do microempreendedor brasileiro. **Revista Alcance**, Itajaí, v. 23, n. 2, p.189-213, abr. 2016.

THEODORO, Mário. As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil. In: JACCOUD, Luciana. **Questão social e políticas sociais no Brasil Contemporâneo**. Brasília: Ipea - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2009. p. 91-126.

TROMBETA, Nathália M. C.. **A extensão dos direitos trabalhistas ao empregado doméstico pela Ementa Constitucional nº 72/13 e suas implicações**. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) - Departamento de Direito Privado da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2014.

ULYSSEA, Gabriel. Informalidade no mercado de trabalho brasileiro: uma resenha da literatura. **Revista de Economia Política**, [s.l.], v. 26, n. 4, p.596-618, dez. 2006.

ULYSSEA, Gabriel. Instituições e a informalidade no mercado de trabalho. **Estudos Econômicos**, v. 38, n. 3, p. 525-556, 2008.

VASCONCELOS, Emanuelle Alícia Santos de. A Informalidade no mercado de trabalho brasileiro: 1993 – 2013. **Revista da Abet**, Paraíba, v. 14, n. 1, p.141-161, 2015.

ANEXO A – LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015

Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I**DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO**

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

Art. 2º A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

§ 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

§ 2º 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 estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso.

§ 3º O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

§ 4º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

§ 5º No regime de compensação previsto no § 4º:

I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;

II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês;

III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano.

§ 6º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 5º, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

§ 7º Os intervalos previstos nesta Lei, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho.

§ 8º O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Art. 3º Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

§ 3º Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;

II - 16 (dezesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;

III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;

IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;

V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;

VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

Art. 4º É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico:

I - mediante contrato de experiência;

II - para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

Parágrafo único. No caso do inciso II deste artigo, a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 2 (dois) anos.

Art. 5º O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias.

§ 1º O contrato de experiência poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias.

§ 2º O contrato de experiência que, havendo continuidade do serviço, não for prorrogado após o decurso de seu prazo previamente estabelecido ou que ultrapassar o período de 90 (noventa) dias passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

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.

Art. 7º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

Parágrafo único. A indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Art. 8º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, não será exigido aviso prévio.

Art. 9º A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º.

Art. 10. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

§ 2º (VETADO).

Art. 11. 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.

§ 2º A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal.

§ 3º O disposto no § 2º deste artigo poderá ser, mediante acordo, convertido em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado.

Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

§ 1º Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

§ 2º Em caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

Art. 14. Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 1º A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

§ 3º Em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

Art. 15. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 16. É devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados.

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.

§ 1º Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

§ 2º O 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.

§ 3º É facultado ao empregado doméstico converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 4º O abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.

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

§ 6º As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

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.

§ 1º É facultado ao empregador efetuar descontos no salário do empregado em caso de adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário.

§ 2º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

§ 3º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

§ 4º O fornecimento de moradia ao empregado doméstico na própria residência ou em morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia.

Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. A obrigação prevista no art. 4º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, poderá ser substituída, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Art. 20. O empregado doméstico é segurado obrigatório da Previdência Social, sendo-lhe devidas, na forma da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, as prestações nela arroladas, atendido o disposto nesta Lei e observadas as características especiais do trabalho doméstico.

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.

Art. 22. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 1º Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador.

§ 2º Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

§ 3º Os valores previstos no caput serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o inciso IV do art. 34 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

§ 4º À importância monetária de que trata o caput, aplicam-se as disposições da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei nº 8.844, de 20 de janeiro de 1994, inclusive quanto a sujeição passiva e equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, cobrança, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais.

Art. 23. Não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção.

§ 1º O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias ao empregado que conte com até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador.

§ 2º Ao aviso prévio previsto neste artigo, devido ao empregado, serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

§ 3º A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço.

§ 4º A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

Art. 24. O horário normal de trabalho do empregado durante o aviso prévio, quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas no caput deste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos, na hipótese dos §§ 1º e 2º do art. 23.

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Art. 26. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

§ 1º O benefício de que trata o caput será concedido ao empregado nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

§ 2º O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:

I - pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;

II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou

IV - por morte do segurado.

Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:

I - submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;

II - prática de ato de improbidade;

III - incontinência de conduta ou mau procedimento;

IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

V - desídia no desempenho das respectivas funções;

VI - embriaguez habitual ou em serviço;

VII - (VETADO);

VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;

IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;

X - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

XI - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

XII - prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:

I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;

II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;

III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;

IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;

V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;

VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

Art. 28. Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador doméstico deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo

empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

II - termo de rescisão do contrato de trabalho;

III - declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e

IV - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

Art. 29. O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa.

Art. 30. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido após o cumprimento de novo período aquisitivo, cuja duração será definida pelo Codefat.

CAPÍTULO II

DO SIMPLES DOMÉSTICO

Art. 31. É instituído o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que deverá ser regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de entrada em vigor desta Lei.

Art. 32. A inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-ão mediante registro em sistema eletrônico a ser disponibilizado em portal na internet, conforme regulamento.

Parágrafo único. A impossibilidade de utilização do sistema eletrônico será objeto de regulamento, a ser editado pelo Ministério da Fazenda e pelo agente operador do FGTS.

Art. 33. O Simples Doméstico será disciplinado por ato conjunto dos Ministros de Estado da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego que disporá sobre a apuração, o recolhimento e a distribuição dos recursos recolhidos por meio do Simples Doméstico, observadas as disposições do art. 21 desta Lei.

§ 1º O ato conjunto a que se refere o caput deverá dispor também sobre o sistema eletrônico de registro das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais e sobre o cálculo e o recolhimento dos tributos e encargos trabalhistas vinculados ao Simples Doméstico.

§ 2º As informações prestadas no sistema eletrônico de que trata o § 1º:

I - têm caráter declaratório, constituindo instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e encargos trabalhistas delas resultantes e que não tenham sido recolhidos no prazo consignado para pagamento; e

II - deverão ser fornecidas até o vencimento do prazo para pagamento dos tributos e encargos trabalhistas devidos no Simples Doméstico em cada mês, relativamente aos fatos geradores ocorridos no mês anterior.

§ 3º O sistema eletrônico de que trata o § 1º deste artigo e o sistema de que trata o caput do art. 32 substituirão, na forma regulamentada pelo ato conjunto previsto no caput, a obrigatoriedade de entrega de todas as informações, formulários e declarações a que estão sujeitos os empregadores domésticos, inclusive os relativos ao recolhimento do FGTS.

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;

IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e

VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.

§ 1º As contribuições, os depósitos e o imposto arrolados nos incisos I a VI incidem sobre a remuneração paga ou devida no mês anterior, a cada empregado, incluída na remuneração a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e a Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

§ 2º A contribuição e o imposto previstos nos incisos I e VI do caput deste artigo serão descontados da remuneração do empregado pelo empregador, que é responsável por seu recolhimento.

§ 3º O produto da arrecadação das contribuições, dos depósitos e do imposto de que trata o caput será centralizado na Caixa Econômica Federal.

§ 4º A Caixa Econômica Federal, com base nos elementos identificadores do recolhimento, disponíveis no sistema de que trata o § 1º do art. 33, transferirá para a Conta Única do Tesouro Nacional o valor arrecadado das contribuições e do imposto previstos nos incisos I, II, III e VI do caput.

§ 5º O recolhimento de que trata o caput será efetuado em instituições financeiras integrantes da rede arrecadadora de receitas federais.

§ 6º O empregador fornecerá, mensalmente, ao empregado doméstico cópia do documento previsto no caput.

§ 7º O recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, e a exigência das contribuições, dos depósitos e do imposto, nos valores definidos nos incisos I a VI do caput, somente serão devidos após 120 (cento e vinte) dias da data de publicação desta Lei.

Art. 35. O empregador doméstico é obrigado a pagar a remuneração devida ao empregado doméstico e a arrecadar e a recolher a contribuição prevista no inciso I do art. 34, assim como a arrecadar e a recolher as contribuições, os depósitos e o imposto a seu cargo discriminados nos incisos II, III, IV, V e VI do caput do art. 34, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência.

§ 1º Os valores previstos nos incisos I, II, III e VI do caput do art. 34 não recolhidos até a data de vencimento sujeitar-se-ão à incidência de encargos legais na forma prevista na legislação do imposto sobre a renda.

§ 2º Os valores previstos nos incisos IV e V, referentes ao FGTS, não recolhidos até a data de vencimento serão corrigidos e terão a incidência da respectiva multa, conforme a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

CAPÍTULO III

DA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E TRIBUTÁRIA

Art. 36. O inciso V do art. 30 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.30.....

.....

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

.....” (NR)

Art. 37. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art.18.....

.....

§ 1º Somente poderão beneficiar-se do auxílio-acidente os segurados incluídos nos incisos I, II, VI e VII do art. 11 desta Lei.

.....” (NR)

“Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

.....” (NR)

“Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.

.....

§ 2º A empresa ou o empregador doméstico poderão requerer a não aplicação do nexos técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, da empresa, do empregador doméstico ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social.” (NR)

“Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

.....” (NR)

“Art. 27. Para cômputo do período de carência, serão consideradas as contribuições:

I - referentes ao período a partir da data de filiação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), no caso dos segurados empregados, inclusive os domésticos, e dos trabalhadores avulsos;

II - realizadas a contar da data de efetivo pagamento da primeira contribuição sem atraso, não sendo consideradas para este fim as contribuições recolhidas com atraso referentes a competências anteriores, no caso dos segurados contribuinte individual, especial e facultativo, referidos, respectivamente, nos incisos V e VII do art. 11 e no art. 13.” (NR)

“Art. 34. No cálculo do valor da renda mensal do benefício, inclusive o decorrente de acidente do trabalho, serão computados:

I - para o segurado empregado, inclusive o doméstico, e o trabalhador avulso, os salários de contribuição referentes aos meses de contribuições devidas, ainda que não recolhidas pela empresa ou pelo empregador doméstico, sem prejuízo da respectiva cobrança e da aplicação das penalidades cabíveis, observado o disposto no § 5º do art. 29-A;

II - para o segurado empregado, inclusive o doméstico, o trabalhador avulso e o segurado especial, o valor mensal do auxílio-acidente, considerado como salário de contribuição para fins de concessão de qualquer aposentadoria, nos termos do art. 31;

.....” (NR)

“Art. 35. Ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao trabalhador avulso que tenham cumprido todas as condições para a concessão do benefício pleiteado, mas não possam comprovar o valor de seus salários de contribuição no período básico de cálculo, será concedido o benefício de valor mínimo, devendo esta renda ser recalculada quando da apresentação de prova dos salários de contribuição.” (NR)

“Art. 37. A renda mensal inicial, recalculada de acordo com o disposto no art. 35, deve ser reajustada como a dos benefícios correspondentes com igual data de início e substituirá, a partir da data do requerimento de revisão do valor do benefício, a renda mensal que prevalecia até então.” (NR)

“Art. 38. Sem prejuízo do disposto no art. 35, cabe à Previdência Social manter cadastro dos segurados com todos os informes necessários para o cálculo da renda mensal dos benefícios.” (NR)

“Art. 63. O segurado empregado, inclusive o doméstico, em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa e pelo empregador doméstico como licenciado.

.....” (NR)

“Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66.

.....” (NR)

“Art.67.....”

Parágrafo único. O empregado doméstico deve apresentar apenas a certidão de nascimento referida no caput.” (NR)

“Art. 68. As cotas do salário-família serão pagas pela empresa ou pelo empregador doméstico, mensalmente, junto com o salário, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições, conforme dispuser o Regulamento.

§ 1º A empresa ou o empregador doméstico conservarão durante 10 (dez) anos os comprovantes de pagamento e as cópias das certidões correspondentes, para fiscalização da Previdência Social.

.....” (NR)

Art. 38. O art. 70 da Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.70.....

I -

.....

d) até o dia 7 do mês subsequente ao mês de ocorrência dos fatos geradores, no caso de pagamento de rendimentos provenientes do trabalho assalariado a empregado doméstico; e

e) até o último dia útil do segundo decêndio do mês subsequente ao mês de ocorrência dos fatos geradores, nos demais casos;

.....” (NR)

CAPÍTULO IV

DO PROGRAMA DE RECUPERAÇÃO PREVIDENCIÁRIA DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS (REDOM)

Art. 39. É instituído o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (Redom), nos termos desta Lei.

Art. 40. Será concedido ao empregador doméstico o parcelamento dos débitos com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) relativos à contribuição de que tratam os arts. 20 e 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, com vencimento até 30 de abril de 2013.

§ 1º O parcelamento abrangerá todos os débitos existentes em nome do empregado e do empregador, na condição de contribuinte, inclusive débitos inscritos em dívida ativa, que poderão ser:

I - pagos com redução de 100% (cem por cento) das multas aplicáveis, de 60% (sessenta por cento) dos juros de mora e de 100% (cem por cento) sobre os valores dos encargos legais e advocatícios;

II - parcelados em até 120 (cento e vinte) vezes, com prestação mínima no valor de R\$ 100,00 (cem reais).

§ 2º O parcelamento deverá ser requerido no prazo de 120 (cento e vinte) dias após a entrada em vigor desta Lei.

§ 3º A manutenção injustificada em aberto de 3 (três) parcelas implicará, após comunicação ao sujeito passivo, a imediata rescisão do parcelamento e, conforme o caso, o prosseguimento da cobrança.

§ 4º Na hipótese de rescisão do parcelamento com o cancelamento dos benefícios concedidos:

I - será efetuada a apuração do valor original do débito, com a incidência dos acréscimos legais, até a data de rescisão;

II - serão deduzidas do valor referido no inciso I deste parágrafo as parcelas pagas, com a incidência dos acréscimos legais, até a data de rescisão.

Art. 41. A opção pelo Redom sujeita o contribuinte a:

I - confissão irrevogável e irretratável dos débitos referidos no art. 40;

II - aceitação plena e irretratável de todas as condições estabelecidas;

III - pagamento regular das parcelas do débito consolidado, assim como das contribuições com vencimento posterior a 30 de abril de 2013.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 42. É de responsabilidade do empregador o arquivamento de documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, enquanto essas não prescreverem.

Art. 43. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho.

Art. 44. A Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 11-A:

“Art. 11-A. A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.

§ 1º A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora.

§ 2º Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

§ 3º Durante a inspeção do trabalho referida no caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado.”

Art. 45. As matérias tratadas nesta Lei Complementar que não sejam reservadas constitucionalmente a lei complementar poderão ser objeto de alteração por lei ordinária.

Art. 46. Revogam-se o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, e a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

Art. 47. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 1º de junho de 2015; 194º da Independência e 127º da República.

**ANEXO B - Números absolutos e proporção da população de 14 anos ou mais de idade
ocupada por tipo de trabalho formal ou informal - Brasil - 2012-2017**

População ocupada	2012	2013	2014	2015	2016	2017		
Números absolutos (1 000)								
Total			89 668	91 196	92 442	92 626	91 191	91 449
Empregado com carteira			35 867	36 999	37 676	37 088	35 512	34 452
Trabalhador doméstico			6 216	6 100	6 028	6 134	6 184	6 208
Militar ou funcionário público			7 365	7 538	7 887	7 769	7 793	7 735
Empregado sem carteira			13 396	13 192	12 960	12 667	12 727	13 470
Conta própria			20 488	20 891	21 418	22 386	22 496	23 105
Empregador			3 560	3 749	3 831	4 041	4 265	4 232
Trabalhador familiar auxiliar			2 776	2 728	2 642	2 542	2 214	2 247
Formal			52 450	54 418	56 312	56 493	55 577	54 167
Empregado com vínculo			43 232	44 537	45 562	44 857	43 305	42 187
Trabalhador doméstico com carteira			1 892	1 827	1 923	1 994	1 980	1 869
Conta própria contribuinte			4 864	5 354	5 968	6 544	7 014	6 999
Empregador contribuinte			2 462	2 700	2 859	3 097	3 277	3 112
Informal			37 218	36 778	36 131	36 133	35 615	37 283
Empregado sem carteira			13 396	13 192	12 960	12 667	12 727	13 470
Trabalhador doméstico sem carteira			4 324	4 273	4 105	4 140	4 204	4 339
Conta própria não contribuinte			15 624	15 537	15 451	15 842	15 482	16 106
Empregador não contribuinte			1 097	1 049	972	944	988	1 121
Trabalhador familiar auxiliar			2 776	2 728	2 642	2 542	2 214	2 247
Proporção (%)								
Total			100	100	100	100	100	100
Formal			58,5	59,7	60,9	61,0	60,9	59,2
Informal			41,5	40,3	39,1	39,0	39,1	40,8

Fonte: IBGE - Síntese de indicadores sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira.