



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
CIÊNCIAS ECONÔMICAS

MARIA ANANDA ALVES FLORENCIO

IMPACTOS NA CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS DOMÉSTICOS
CAUSADOS PELAS RECENTES REFORMAS PREVIDENCIÁRIAS E
TRABALHISTAS – NO ÂMBITO DA CIDADE DE CARUARU-PE

CARUARU-PE

2021

MARIA ANANDA ALVES FLORENCIO

IMPACTOS NA CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS DOMÉSTICOS
CAUSADOS PELAS RECENTES REFORMAS PREVIDENCIÁRIAS E
TRABALHISTAS – NO ÂMBITO DA CIDADE DE CARUARU-PE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Acadêmico do Agreste – CAA, da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Área de concentração: Microeconomia

Orientador: Prof. Drº Marcio Miceli Maciel de Sousa

CARUARU

2021

Catálogo na fonte:
Bibliotecária – Simone Xavier - CRB/4 - 1242

F632i Florencio, Maria Ananda Alves.
Impactos na contratação de empregados domésticos causados pelas recentes reformas previdenciárias e trabalhistas – no âmbito da cidade de Caruaru-PE. / Maria Ananda Alves Florencio. – 2020.
62 f. il. ; 30 cm.

Orientador: Marcio Miceli Maciel de Sousa.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de Pernambuco, CAA, Economia, 2020.
Inclui Referências.

1. Teoria do consumidor. 2. Reforma previdenciária - Brasil. 3. Reforma trabalhista. 4. Empregados domésticos. I. Sousa, Marcio Miceli Maciel de (Orientador). II. Título.

CDD 330 (23. ed.)

UFPE (CAA 2020-181)

MARIA ANANDA ALVES FLORENCIO

IMPACTOS NA CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS DOMÉSTICOS
CAUSADOS PELAS RECENTES REFORMAS PREVIDENCIÁRIAS E
TRABALHISTAS – NO ÂMBITO DA CIDADE DE CARUARU-PE

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Centro Acadêmico do Agreste da
Universidade Federal de Pernambuco,
como requisito parcial para a obtenção do
título de graduação em Ciências
Econômicas.

Aprovada em: 10/12/2020.

BANCA EXAMINADORA

Profº. Dr. Márcio Miceli Maciel de Sousa (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Profº. Dr. José Valdecy Guimarães Júnior (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Profº. Dr. Antônio César Cardim Britto (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Dedico esta pesquisa ao grande amor da minha vida, Luciano Flávio, pelo amor e grande apoio a toda esta jornada da minha vida, que sem este não seria possível percorrer todo este caminho. E também aos meus pais e aos meus irmãos, os quais me deram suporte para este trajeto.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pelo dom da vida e por ter me proporcionado chegar até aqui, me iluminando e abençoando durante toda a minha caminhada, sempre me dando forças para vencer todas as barreiras que encontrei durante toda a minha vida e o meu curso. Obrigada meu Deus, por tudo.

Ao meu amor e companheiro de vida, Luciano Flávio, que me passou vários aprendizados, me fazendo sempre persistir durante todo o meu curso, estando comigo em todas as horas e que me deu amor, confiança e forças para seguir em frente.

Aos meus pais, José Alves e Mônica Jordão, que sempre me deram apoio e incentivo, para que esta etapa da minha vida chegasse ao final, sem eles eu não teria suporte para isto. Aos meus irmãos, Álvaro e Monik, por tudo que contribuíram de forma direta e indireta para este trabalho.

Agradeço também ao Prof.º Dr.º Márcio Miceli pela paciência, pelos seus ensinamentos e por ter me ajudado e orientado nos últimos meses. Capacitando-me a enxergar além das “barreiras” do mundo acadêmico. E a todos os professores que contribuíram para minha formação acadêmica e profissional.

Muito obrigada a todos!

“A tendência a admirar, quase venerar, os ricos e poderosos, e de desdenhar, ou no mínimo ignorar, pessoas em condições pobres e cruéis, embora necessária para estabelecer e manter a distinção entre níveis sociais, é ao mesmo tempo a maior e mais universal causa da corrupção da nossa sensibilidade moral. “

(Adam Smith)

RESUMO

As pessoas que exercem relações trabalhistas muitas vezes têm um custo de oportunidade grande para realizar determinado trabalho e, mesmo com custos de oportunidades, os trabalhadores continuam prestando seus serviços. Neste sentido, ter uma boa remuneração pelo trabalho já não é suficiente, é necessário que estas pessoas estejam asseguradas que estão trabalhando conforme a lei. Para isto, o direito do trabalho e previdenciário há muitos anos vem evoluindo para contribuir com o trabalho digno. Então, este estudo buscou analisar algumas das recentes reformas que ocorreram entre os anos de 2015 e 2019, no âmbito do direito previdenciário e no âmbito do direito do trabalho, e que afetaram o mercado de trabalho da classe dos empregados domésticos. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de campo, estabelecendo-se como amostragem da pesquisa os empregados domésticos e empregadores domésticos que são residentes ou domiciliados na cidade de Caruaru-PE. O questionário aplicado foi interpretado com base na fundamentação teórica do trabalho, onde foram abordados os seguintes temas: direito do trabalho, direito previdenciário, empregados domésticos e a teoria econômica do comportamento do consumidor. No trabalho utilizou-se como referências para as recentes reformas, a Lei Complementar 150/2015 (que rege sobre o contrato de trabalho doméstico) e a Lei de nº 13.467/2017, a qual aprovou a reforma trabalhista; já no âmbito da teoria da ciência econômica, o trabalho utilizou como referência base a teoria do comportamento do consumidor, a qual estuda as preferências dos consumidores, detalhando como os consumidores tomam decisões de compras, considerando seu próprio bem-estar; um exemplo disso é a escolha de um empregador doméstico (consumidor) que tem que decidir se irá ou não contratar determinado empregado doméstico. Os resultados apontaram que as alterações nos ramos do direito previdenciário e trabalhista resultaram em maiores contratações da classe dos empregados domésticos na cidade de Caruaru-PE. Esta conclusão é contrária ao senso comum, pois este aponta que essas reformas iriam reduzir a contratação formal dos empregados domésticos, pois iriam elevar os custos de contratação. Mas, na realidade essas reformas trouxeram benefícios para a classe dos empregados domésticos, o que aumentou a oferta desses serviços e resultou em uma redução dos salários, deixando-os em níveis que os empregadores estavam dispostos a pagar, gerando, conseqüentemente, um aumento na contratação formal dessa classe trabalhista.

Palavras-chave: Teoria do Consumidor. Reforma Previdenciária. Reforma Trabalhista. Empregado doméstico.

ABSTRACT

People who engage in labor relations often have a great opportunity cost to perform certain work and even with opportunity costs, workers continue to provide their services. In this sense, having a good remuneration for work is no longer enough, it is necessary that these people are assured that they are working according to the law. To this end, labor and social security law has been evolving for many years to contribute to decent work. Thus, this study sought to establish some of the recent reforms that took place between 2015 and 2019, in the area of social security law and labor law, and that affected the labor market of the class of domestic workers. Therefore, a field research was carried out, establishing as a sample of the survey the domestic employees and domestic employers who are residents or domiciled in the city of Caruaru-PE. The applied questionnaire was interpreted based on the theoretical basis of work, which addressed the following topics: labor law, social security law, domestic workers and the economic theory of consumer behavior. The work used as references for recent reforms, the Complementary Law 150/2015 (which governs the domestic work contract) and Law No. 13,467 / 2017, which approved the labor reform; In the context of the theory of economic science, the work used as a reference base the theory of consumer behavior, which studies the preferences of consumers, detailing how consumers make purchasing decisions, considering their own welfare; An example of this is choosing a home employer (consumer) who has to decide whether or not to hire a particular domestic worker. The results showed that changes in social security and labor law resulted in higher hiring of the class of domestic workers in the city of Caruaru-PE. This conclusion is contrary to common sense, as it points out that these reforms would reduce the formal hiring of domestic workers, as they would increase hiring costs. But in reality these reforms have brought benefits to the domestic servant class, which has increased the supply of this service and resulted in a reduction in the wages that employers were willing to pay, resulting in an increase in the hiring of the working class.

Keywords: Consumer Theory. Social Security Reform. Labor Reform. Domestic employee.

LISTA DE IMAGENS

Figura 1 –	Beneficiários do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).....	27
Figura 2 –	Classes dos dependentes do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).....	28
Figura 3 -	Quantidade de pessoas existentes em idade ativa para pessoas com 65 anos ou mais de idade.....	40

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 –	Maximização do consumidor	35
Gráfico 2 –	Envelhecimento da população brasileira com 65 anos ou mais de idade.....	39
Gráfico 3 -	Evolução da quantidade de benefícios emitidos pela previdência social em milhões de benefícios 2009 a 2018 (dezembro), 2019 (maio).....	41
Gráfico 4 -	Arrecadação líquida e despesa com benefícios previdenciários, nos últimos 25 meses - em R\$ bilhões de maio/2019 - INPC	42
Gráfico 5 –	Gênero dos entrevistados.....	48
Gráfico 6 –	Categoria dos entrevistados (contratante ou empregado doméstico)	49
Gráfico 7 –	Legalização da atividade empregatícia.....	49
Gráfico 8 -	Há quanto tempo o entrevistado contratou ou foi contrato para o serviço doméstico	50
Gráfico 9 –	Tempo de experiência dos entrevistados	51
Gráfico 10 –	Mudança no mercado de trabalho após as recentes reformas.....	51
Gráfico 11 -	Relação trabalhista exercida de forma legal (juridicamente) - ponto de vista do entrevistado	52
Gráfico 12 –	Dias em que a atividade doméstica é exercida pela mesma pessoa na mesma residência	53
Gráfico 13 –	Valor da remuneração mensal paga ou recebida pela função de empregado doméstico	54
Gráfico 14 -	Conhecimento do entrevistado a respeito dos direitos trabalhistas e previdenciários que asseguram e normatizam a contratação dos empregados domésticos.....	55

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	JUSTIFICATIVAS	14
1.2	DEFINIÇÃO E DELIMITATAÇÃO DO PROBLEMA	15
1.3	OBJETIVOS	17
1.3.1	Objetivo Geral	17
1.3.2	Objetivos Específicos.....	17
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	18
2.1	DIREITO DO TRABALHO.....	18
2.1.1	Evolução Histórica do Direito do Trabalho.....	20
2.1.1.1	Escravidão	20
2.1.1.2	Servidão no Período Medieval.....	21
2.1.2	Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Brasil.....	23
2.2	DIREITO PREVIDENCIÁRIO.....	24
2.2.1	Evolução Histórica do Direito Previdenciário	24
2.2.2	Regime Geral de previdência social.....	25
2.3	EMPREGADOS DOMÉSTICOS	29
2.4	A TEORIA ECONÔMICA DO COMPORTAMENTO DO CONSUMIDOR.....	31
3	METODOLOGIA.....	36
3.1	TIPO DE PESQUISA	36
3.2	POPULAÇÃO E AMOSTRA	36
3.3	COLETA DE DADOS	36
3.4	ANÁLISE DOS DADOS	37
4	REFORMA PREVIDENCIÁRIA	38
4.1	ANÁLISE DO DÉFICIT PREVIDENCIÁRIO.....	38
4.2	ANTES E DEPOIS DA REFORMA PREVIDENCIÁRIA - UMA PERSPECTIVA NO ÂMBITO DO EMPREGADO DOMÉSTICO.....	43
5	REFORMA TRABALHISTA	45
5.1	ANTES E DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA - UMA PERSPECTIVA NO ÂMBITO DO EMPREGADO DOMÉSTICO.....	46
6	ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS DADOS	48
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
	REFERÊNCIAS.....	58

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO.....	60
---------------------------------------	-----------

1 INTRODUÇÃO

A definição de empregado doméstico é bastante ampla e abrange categorias de trabalhadores que o senso comum geralmente desconhece. No Brasil, entende-se como empregado doméstico o indivíduo que presta serviços em âmbito residencial, de forma contínua (mais de 2 dias por semana), subordinada, onerosa, pessoal e sem finalidade lucrativa à pessoa ou à família, conforme dispõe a Lei Complementar nº 150/2015. Estes trabalhadores, definidos tecnicamente como domésticos, são acobertados por direitos em âmbito previdenciário e trabalhistas, mas recentemente estes direitos sofreram alterações que, aparentemente, oneraram um pouco mais os empregadores e isso refletiu no número de contratações formais dos empregados domésticos. Este será o tema principal deste estudo.

A seguridade social teve como marco inicial no Brasil o período em que se sinalizou o fim do Império. Porém, só teve sua primeira legitimidade na Constituição Federal em 1824 e sofreu várias alterações ao decorrer do tempo (VILLELA, 2008). A Constituição Federal de 1988 (CF/88) é a constituição federal que está vigente atualmente e, no caput do seu art. 194, defende o conceito de seguridade social da seguinte forma: “a seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa do Poder Público e da sociedade, destinado a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social” (CF/88, art.194-caput).

O sistema de previdência social brasileiro vem sendo implantado há muito anos, através de decretos federais e outros meios legais. Porém, o apogeu da previdência social no Brasil se deu a partir da implementação da Lei Eloy Chaves, estabelecida pelo Decreto Legislativo 4.682/1923, com o intuito de consolidar a base do sistema previdenciário brasileiro através da fundação da Caixa de Aposentadorias e Pensões para os empregados das empresas ferroviárias. Um dos motivos para existir esta proteção previdenciária às empresas ferroviárias era para evitar greves e paralisações, já que isto, conseqüentemente, resultaria num déficit na economia local, pois as empresas que gerenciavam as ferrovias e as empresas que delas dependiam teriam seus lucros afetados, como vinha ocorrendo recentemente (GOES, 2016).

Foi para garantir os direitos dos trabalhadores que buscavam melhores condições de sobrevivência que surgiu o direito do trabalho. Mesmo assim, o direito do trabalho no Brasil manifestou-se como uma forma descendente, ou seja, de um movimento hierárquico (na relação “de cima para baixo”), já que foi uma ação estatal para a coletividade e não por uma

questão direta de mobilização social como ocorreu em muitos países da Europa (VILLELA, 2008).

A relação entre empregados domésticos e empregadores foi impulsionada com o fim da escravidão no Brasil, em 1888, onde uma grande parte das pessoas que eram escravizadas, apesar de não possuírem acordos contratuais com as pessoas para quem trabalhavam após sua libertação, acabava realizando atividades que poderiam classificá-las como “empregados domésticos”, pois ao serem libertos não tinham lugar para trabalhar e/ou morar. E estas pessoas acabavam mantendo uma relação de empregado e empregador, relação esta que o direito do trabalho atualmente regulamenta para que seja de forma legal (VILLELA, 2008).

Neste sentido, este estudo terá como objetivo analisar os impactos que as recentes e polêmicas reformas previdenciárias e trabalhistas ocorridas no Brasil ocasionaram no âmbito do mercado de trabalho doméstico, delimitando a cidade de Caruaru-PE como a região a ser estudada.

Estudar o mercado de trabalho no interior pernambucano, através da análise de possíveis impactos ocorridos depois de recentes reformas no âmbito do direito trabalhista e previdenciário, e por meio da UFPE-CAA, faz com que este estudo esteja cumprindo o seu papel social. Contribuindo para a ampliação do conhecimento acerca do assunto, tendo em vista que os estudos nesta área e na cidade de Caruaru são escassos.

1.1 JUSTIFICATIVAS

Apesar de a literatura acadêmica abranger de forma extensiva a temática do direito previdenciário e do direito trabalhista, o assunto é pouco discutido quando se relacionam esses temas, bem como às recentes alterações nestes, com a possibilidade de que estas modificações tenham resultado em impactos na contratação de empregados domésticos. O que se observa é a disseminação de informações confusas e com bases mais opinativas que científicas, principalmente em meios de comunicação de massas.

Os empregadores atualmente buscam um diferencial quanto à empregabilidade de um trabalhador no seu âmbito residencial, ou seja, buscam um diferencial na relação de emprego, significando esta relação em um trabalho subordinado, pois o mercado de trabalho se tornou dinâmico, rápido e competitivo (RESENDE, 2015). Muitas pessoas necessitam de empregados para trabalharem em suas casas, porém existem várias questões que às vezes as deixam na dúvida de qual forma realizar estas contratações como, por exemplo, qual a

garantia da efetividade do trabalho que um determinado empregado doméstico terá ao frequentar aquele ambiente de trabalho? Quais serão os custos que este empregado doméstico trará para o seu empregador? Ou quais são os meios legítimos ou legais para uma contratação?

Observando do ponto de vista dos empregados domésticos, eles precisam ter garantias de trabalho, sendo justamente remunerados e disporem de seus direitos como trabalhadores. Assim, haverá incentivos para o trabalhador realizar suas atividades de forma efetiva e eficiente.

O direito trabalhista e previdenciário surge para uniformizar estes conceitos, ou seja, trazer garantias tanto para os empregadores quanto para os empregados. Neste sentido, o Estado vem realizando recentemente reformas nestes ramos do direito para tentar aprimorar estas teorias à nossa realidade atual.

O fato é: será que as recentes alterações que estes ramos do direito trouxeram para os empregados e para os empregadores domésticos afetaram a contratação dos empregados domésticos? Para tentar responder a esta questão será necessário, entre outros, analisar o cenário atual à luz da Ciência Econômica e realizar aplicação de questionários, delimitando como amostragem indivíduos empregados domésticos e empregadores da região estudada. Depois de analisados os dados, será necessário interpretá-los para obter resultados e tentar detalhar se houveram alterações nesta parcela do mercado de trabalho e, se sim, quais foram os impactos destas no número de contratações de trabalhadores no âmbito do trabalho doméstico.

Este estudo não irá se propor apenas a analisar se as últimas mudanças previdenciárias e trabalhistas reduziram ou aumentaram a contratação de empregados domésticos. Mas, também, caso tenha ocorrido mudança na contratação desses empregados, visa analisar quais os impactos que estas mudanças ocasionaram na estrutura do mercado de trabalho doméstico em Caruaru-PE.

1.2 DEFINIÇÃO E DELIMITATAÇÃO DO PROBLEMA

As recentes reformas trabalhistas e previdenciárias na legislação brasileira, ocorridas entre os anos de 2015 e 2019, levantaram inúmeros debates nas redes sociais e embates político-ideológicos até mesmo dentro de instituições de ensino superior. Por falta de estudos relacionados diretamente a estes temas recentes, e principalmente em regiões interioranas, o

achismo e o senso comum são usados como argumentos basilares na maioria destes debates. Daí pode-se extrair a relevância que reside em trabalhos como o que se apresenta. No senso comum, entre outras, é apontado que as reformas trabalhistas e previdenciárias, no âmbito do mercado de trabalho dos empregados domésticos, diminuíram as contratações formais desses profissionais devido ao aumento nos custos para o empregador. Mas, levando em consideração alguns conceitos da teoria econômica, os benefícios trazidos pelas reformas previdenciárias e trabalhistas para os empregados domésticos podem, na realidade, ter aumentado a quantidade de pessoas dispostas a trabalhar nesta categoria profissional – aumentando a oferta de mão-de-obra e, com isso, diminuindo os salários, o que compensaria o aumento nos encargos contratuais e equilibraria a equação final.

No âmbito da Ciência Econômica, as curvas de demanda e oferta são inversamente proporcionais, ou seja, quando uma variável se contrai a outra se expande. Em economia, a lei de oferta e demanda determina que se a oferta de bens e/ou serviços é maior que a demanda, seu preço tende a cair. E se a demanda de bens e/ou serviços for maior que a oferta, a tendência é aumentar o preço (MANKIWI, 2009).

Neste sentido, e mantendo a ideia inicial de que haveria uma retração na demanda de empregados domésticos devido ao aumento de encargos contratuais resultantes das últimas reformas trabalhistas, conseqüentemente, iria haver um movimento contracionista da curva de demanda e um movimento expansionista da curva de oferta. Assim, os preços dos serviços (salários) poderiam ter sido forçados para baixo, somando-se a isso a reforma em tese resultou em benefícios para a categoria de trabalhadores domésticos e o que pode ter aumentado a quantidade de pessoas dispostas a trabalharem nesta categoria profissional. Todos estes fatores podem ter resultado num aumento de contratações de empregados domésticos no cenário real, associado a preços mais baixos na visão dos empregadores. Este pode ser um ponto de incongruência que, se existir realmente, será considerado neste trabalho.

O presente estudo irá, entre outros, analisar este possível ponto de incongruência em uma temática recente e polêmica, que tem gerado questionamentos. Assim, os resultados podem contribuir para a ampliação do conhecimento social e acadêmico acerca do assunto em tela.

Dessa forma, a pesquisa terá como intuito principal responder a seguinte pergunta: Quais foram os impactos no município de Caruaru, causados pelas reformas previdenciárias e trabalhistas, na contratação de empregados (as) domésticos (as)?

1.3 OBJETIVOS

A pesquisa central se dará através de um objetivo geral que será abrangido de forma mais ampla e outros objetivos específicos que servirão como detalhamento do objetivo geral, com o intuito de tornar a pesquisa mais sólida. Ambos os objetivos irão nortear todo o processo de pesquisa, para que, através do qual, seja admissível tentar responder à pergunta proposta no problema da pesquisa.

1.3.1 Objetivo Geral

O objetivo deste estudo será avaliar os possíveis impactos na contratação de empregados domésticos na cidade de Caruaru, depois das recentes reformas trabalhistas e previdenciárias, a partir da aplicabilidade de questionários e delimitando como amostragem os empregados domésticos e empregadores da cidade de Caruaru-PE.

1.3.2 Objetivos Específicos

Para garantir que o objetivo principal seja atingido, é necessário promover um detalhamento específico do objetivo geral detalhando-o nas seguintes metas:

- *Avaliar a relação entre os ramos do direito trabalhista e do direito previdenciário e algumas de suas respectivas regras;*
- *Averiguar o conceito de empregados domésticos;*
- *Analisar se as recentes reformas trabalhistas e previdenciárias tiveram impactos na contratação de empregados domésticos;*
- *Levantar embasamento teórico suficiente para que o assunto a ser estudado tenha um suporte teórico válido e, ao mesmo tempo, seja permitida a comparação da teoria com a prática;*
- *Compreender a importância do direito previdenciário e do direito trabalhista para os empregados domésticos e para os empregadores;*

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Tomando como base os objetivos que o presente estudo possui, será realizada uma análise na literatura a fim de encontrar pressupostos teóricos que darão fundamento ao estudo que está sendo proposto, que servirá também para apontar assuntos relevantes que serão importantes para serem estudados e que poderão nortear o processo de pesquisa em questão. Para isto, serão discutidos os seguintes tópicos: direito do trabalho, direito previdenciário, empregados domésticos e um tópico sobre a teoria econômica do comportamento do consumidor. Estas temáticas estão diretamente relacionadas com o tema em tela.

2.1. DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho surgiu com a necessidade de se tornar legal as relações trabalhistas entre empregados e empregadores, criando regras jurídicas e reduzindo os trabalhos indignos e desumanos. Este ramo do Direito é assegurado através de um conjunto de princípios e regras, com o intuito de reger as relações trabalhistas. Para Martins (2007), o direito do trabalho visa assegurar não só as melhores condições trabalhistas, mas também as condições sociais, através de medidas de proteção aos trabalhadores.

De acordo com Villela (2008), os doutrinadores defendem que existem três métodos utilizados para definição do Direito do Trabalho, são eles:

- Método subjetivo: tem como foco principal os sujeitos das relações jurídicas de emprego, ou seja, empregado e empregador.
- Método objetivo: o foco nuclear é o próprio conteúdo das relações jurídicas de emprego.
- Método misto: é o resultante da junção dos dois primeiros métodos, com foco tanto nos sujeitos como no conteúdo das relações jurídicas de emprego.

Porém, segundo Villela (2008), o direito do trabalho não se restringe apenas ao conteúdo e à relação de emprego, mas também a outras espécies de relações trabalhistas como, por exemplo, o direito coletivo do trabalho.

Para Moraes (1971), o direito do trabalho é um conjunto de normas e princípios que servem para regulamentar as relações jurídicas que surgem da prestação do serviço subordinado, o qual é uma consequência da situação econômica-social das pessoas que

exercem esse serviço subordinado.

O professor Hernainz Marques (apud VIANNA, 2000 p. 102-103), definiu o direito do trabalho como “o conjunto de normas jurídicas que regulam, na variedade de seus aspectos, as relações de trabalho, sua preparação, seu desenvolvimento, consequências e instituições complementares dos elementos pessoas que nelas intervêm”.

Vianna (2000) pondera o direito do trabalho como:

O Direito do Trabalho não é apenas o conjunto de leis, mas de normas jurídicas, entre as quais os contratos coletivos, e não regula somente as relações entre empregados e empregadores num contrato de trabalho; ele vai desde sua preparação, com a aprendizagem, até as consequências complementares, como, por exemplo, a organização profissional. (VIANNA, 2000, p. 103)

Gomes e Gottschal (2003), defende que o direito do trabalho é o conjunto de regras e princípios jurídicos que se aplicam às relações coletivas e individuais derivadas da relação entre empregadores privados, ou seus semelhantes, e os indivíduos que exercem seu trabalho sob sua direção e, também, da relação de ambos com o Estado, por ocasião trabalhista ou casualmente fora do trabalho.

De acordo com Sussekind (2000), o direito do trabalho é:

O conjunto de princípios e normas, legais e extraestatais, que regem tanto as relações jurídicas, individuais e coletivas, oriundas do contrato de trabalho subordinado e, sob certos aspectos, da relação de trabalho profissional autônomo, como diversas questões conexas de índole social, pertinentes ao bem-estar do trabalhador. (SUSSEKIND, 2000, p. 50)

Segundo Delgado (2006), o direito do trabalho pode ser compreendido como um complexo de regras, princípios e institutos jurídicos que agem regulamentando a relação trabalhista e também outras relações que sejam normativamente especificadas, englobando os institutos, regras e princípios jurídicos referentes às relações coletivas que ocorrem entre trabalhadores e tomadores de serviços, acentuando àquelas relações que ocorrem através de associações coletivas.

Villela (2008) define o direito do trabalho como um conjunto de regras, princípios e institutos que regem juridicamente a relação de emprego e outras relações de trabalho legalmente especificadas, bem como as relações coletivas de trabalho e seus respectivos indivíduos. Ou seja, abrange as relações individuais e coletivas trabalhistas e também os conflitos que surgem dessa relação.

No ramo do direito, os princípios são fundamentos estruturais que dão suporte a determinado alicerce de um ramo do direito. No caso do direito do trabalho, por exemplo, Sussekind (2000) afirma que “Princípios são enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos

do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões”.

2.1.1 Evolução Histórica do Direito do Trabalho

A evolução histórica do direito do trabalho encontra-se associada à história das formas de exploração do trabalho humano, ou seja, a escravidão, a servidão, entre outros momentos históricos, até chegar ao período em que ocorreu a revolução industrial. Foi durante a revolução industrial que se vislumbrou o despertar de uma indagação social sobre a exploração do trabalho humano que estava ocorrendo e, conseqüentemente, este momento resultou em uma fonte material do ramo do direito trabalhista.

O conceito da palavra “trabalho” também evoluiu ao decorrer do tempo. Inicialmente, a palavra “trabalho” era conceituada como tortura, sofrimento, fadiga, esforço, isto é, era um conceito que se comparava a fatores negativos. Atualmente, são várias as definições da concepção do termo “trabalho”, algumas dessas definições encontram-se amparadas na Constituição Federal de 1988, como, por exemplo, no art. 1º, inciso IV, em que afirma que uns dos fundamentos da República Federativa do Brasil são os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; ou também no art. 7º, que enumera quais são os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

A Constituição Federal do Brasil preceitua, em seu art. 170, que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e também na livre iniciativa, tendo como objetivo garantir a todos a existência digna, conforme o preceito da justiça social.

Logo, pode-se observar que a perspectiva social sobre o trabalho surgiu a partir de valores negativos que eram ligados a uma percepção de sofrimento ou trabalho indigno de um cidadão livre. Ao decorrer do tempo, atingiu-se o atual conceito do termo “trabalho”, cuja percepção é dada através de um pilar das noções de cidadania e de dignidade da pessoa humana, e a valorização social é um fundamento da própria atividade econômica na base a qual ele se desenvolve (VILLELA, 2008).

2.1.1.1 Escravidão

É possível considerar que a escravidão foi uma das primeiras formas de exploração do trabalho humano, a maior tragédia da humanidade, nascendo em momentos sociais que são considerados primitivos e tendo o seu ápice durante todo o período da antiguidade.

Nas eras primitivas, o homem trabalhava basicamente com a ideia de obter o

alimento. Em seguida, para se defender de animais ferozes ou de seus inimigos, iniciou-se a fabricação de armas e outros meios de instrumentos para defesa. Quando ocorriam esses conflitos, os vencedores aprisionavam os perdedores e tinham esses prisioneiros de guerra para desfrutar de seus trabalhos, tornando-os seus servos ou até mesmo escravos (MELO, 2003).

Ao decorrer do tempo, as pessoas que possuíam um quantitativo maior do que aqueles que julgavam necessário de pessoas escravizadas em sua posse passaram a vendê-las, trocá-las ou até aluga-las, dando início ao processo de escravização comercial de seres humanos (MELO, 2003).

O período de escravidão perdurou pelas Idades Média e Moderna. Em 1789 a Revolução Francesa anunciou a indignidade da escravidão e, em 1857, a aboliu oficialmente dos territórios sobre os quais tinha domínio (VILLELA, 2008).

No Brasil, a maioria dos trabalhadores assalariados eram aqueles escravos que tinham sido libertos por gratidão ou pela morte dos seus senhores. Esses escravos libertados passaram a prestar seus serviços em troca de salário (VILLELA, 2008).

Em 13 de maio de 1888 foi assinada e sancionada a Lei Imperial n.º 3.353 (Lei Áurea), que aboliu formalmente a escravidão no Brasil.

2.1.1.2 Servidão no Período Medieval

A servidão também foi uma das formas de exploração do trabalho humano que se predominou até a Idade Média, evidenciando as sociedades feudais, onde a economia se firmava nas atividades agropecuárias (VILLELA, 2008).

A organização dos feudos era fruto de um misto formado a partir da herança dos costumes romanos com os costumes considerados bárbaros. Geograficamente, a organização dos feudos se dava de forma simples: um castelo, que era habitação do senhor feudal, e ao redor uma aldeia, as terras cultivadas, pastos e bosques onde se produzia o necessário ao próprio sustento do feudo, com uma forma comércio realizado através de trocas (LINHARES, 1991).

Pode-se afirmar a sociedade feudal apresentava três camadas: o Clero, que tinha grande prestígio, poder e grandes propriedades de terras, já que recebia muitas doações, heranças e esmolas e tinha muito interesse em que o feudalismo prevalecesse, uma vez que administrava todos os outros feudos; a segunda camada seria a dos nobres, sendo o rei o mais importante os outros nobres deveriam ser cavaleiros e lutar em nome do rei, fiscalizar os campos e participar de torneios e caçadas; e finalmente a maior parte da população, os

campesinos, sendo a maioria formada por servos que deveriam entregar metade de sua produção ao seu senhor feudal e poderiam fazer uso das terras do senhor feudal para o cultivo agrícola e criação de animais – os servos em parte se confundiam com os feudos, pois eram negociados juntos com as terras pelos senhores feudais; havia também os vilões, proprietários de terras do tempo dos romanos, que cediam suas terras ao senhor em troca de proteção e viviam livres nas vilas do feudo (VICENTINO, 2011).

Linhares (1991), explica que as relações entre servos e nobres não eram tão amigáveis, os servos deveriam cumprir com certas obrigações que recebiam nomes específicos como: talha, obrigação do servo de dar metade de sua produção ao senhor; corveia, obrigação de trabalhar alguns dias da semana nas terras do senhor feudal; banalidade, pagamento feito pelos servos ao senhor ao usar suas instalações como, forno e moinho. Dentre as relações entre as camadas dessa sociedade, a igreja ou o Clero estava no topo, era a mais poderosa instituição da idade média, influenciando tanto na sociedade quanto na economia e na cultura, a igreja católica chegou a ser proprietária de mais de 60% das terras férteis da Europa. Essa instituição só foi confrontada posteriormente, devido ao fortalecimento dos senhores feudais.

Os servos, mesmo não sendo considerados escravos, não detinham sua liberdade plena. Não deixando, neste sentido, de ser uma forma de escravidão. Logo, a terra era um elemento que retirava o exercício de sua liberdade (VILLELA, 2008).

Com as guerras e a fragmentação gradativa da Europa em grandes feudos, os reis enfraquecidos passaram a depender cada vez mais dos exércitos dos senhores feudais e estes passaram a não depender mais da proteção do rei, ou mesmo respeitar sua autoridade, já que não mais precisavam de autorização para iniciar uma guerra com outro senhor feudal. Em alguns casos o rei passou a manter autoridade, de fato, apenas nos territórios que estavam sob seu próprio domínio. Neste sentido, e ao decorrer dos séculos, os senhores feudais iriam consolidando seu poder, aumentando a extensão de seus territórios, a quantidade de seus vassallos, de seus servos e de seus exércitos. (VILLELA, 2008).

O declínio da servidão ocorreu a partir das perturbações decorrentes de epidemias e das Cruzadas, como foi o caso da Inglaterra, que o cercamento dos pastos implicou no êxodo rural (LINHARES, 1991).

Devido a separação que ocorreu entre o povo trabalhador e o meio de produção, os servos foram afastados dos seus meios de produção e, conseqüentemente, tiveram que ofertar sua força de trabalho para manter o seu próprio sustento, se tornando um trabalhador assalariado. Este processo de êxodo rural, retirada dos servos das propriedades fundiárias, se

deu de uma forma generalizada pela criação da manufatura de lã, onde a lã passou a ser produzida em série, de forma sequenciada e especializada (cada trabalhador realizava determinadas atividades). Com a crescente demanda ocorreu, conseqüentemente, um aumento do preço da lã, com isso aumentou a produção, ficando os servos privados da propriedade fundiária (VICENTINO, 2011).

2.1.2 Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Brasil

Segundo Delgado (2010, p.112), uma das formas possíveis de observar o início da referência histórica do direito do trabalho brasileiro foi com a abolição da escravatura. Pois foi a partir da queda desse regime de escravidão que foi intensificada a criação de trabalhadores subordinados a rígidos contratos de trabalho, isto em troca de remuneração e, algumas vezes, em troca de assistência que garantissem sua sobrevivência. Como as pessoas que eram escravizadas não tinham para onde ir quando libertadas, não tinham um trabalho para manter o seu sustento, acabavam subordinadas novamente aos seus “antigos patrões” ou a novos “senhores”. Era como uma forma ainda mais abrangente de escravização do trabalho humano (DELGADO, 2010).

Ainda abordando sobre a abolição da escravatura, Delgado (2010) afirma que:

[...] ela pode ser tomada com marco inicial da referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem jurídica a relação de produção incompatível com o ramo jus trabalhista (a escravidão), como, via de consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária da utilização da força de trabalho: a relação empregatícia. (DELGADO, 2010, p. 113)

Porém, a Justiça do Trabalho só foi criada pela Constituição Federal de 1934 e, posteriormente, organizada pelo Decreto-Lei nº 1.237/1939, com o intuito de extinguir os conflitos oriundos das relações entre empregados e empregadores (VILLELA, 2008).

Foi apenas em 1943 que surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. A CLT surgiu a partir do Decreto-Lei nº 5.452/1943, tendo sido designada no Governo Vargas, com o objetivo de uniformizar todas as normas jurídicas trabalhistas, referentes as diversas épocas da evolução do direito do trabalho, em um único texto legal. Atualmente, a CLT é responsável por regulamentar as leis que se referem ao direito processual do trabalho e ao direito trabalhista no Brasil (VILLELA, 2008).

2.2. DIREITO PREVIDENCIÁRIO

Como já mencionado, o conceito de seguridade social é definido pela Constituição Federal de 1988: “a seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa do Poder Público e da sociedade destinado a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social” (CF/88, art.194-caput).

Conforme a Constituição Federativa do Brasil, a previdência social é organizada sob forma de regime geral: “a previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial” (CF/88, art.201-caput).

Neste sentido, o direito previdenciário é um ramo do direito que é voltado para o estudo da seguridade social. Segundo, Vieira (2005) o termo “previdência” é derivado do verbo prever, ou seja, é a qualidade de quem consegue ver com antecipação determinada coisa.

Para Santoro (2001), o direito previdenciário é “um conjunto harmônico de instituições jurídicas, que regem as relações entre a massa beneficiária e os órgãos e agentes do Sistema de Previdência Social e de Previdência Privada, com a finalidade de atender amplamente à cobertura dos chamados riscos sociais” (SANTORO, 2001).

De acordo com Castro e Lazzari (2018), o direito previdenciário é um ramo do direito público onde seu objetivo é averiguar os princípios e as normas constitucionais, legais e regulamentares que se referem ao custeio dos seus regimes de previdência.

• **Evolução Histórica do Direito Previdenciário**

Nas primeiras décadas do século XX ocorreram muitas mobilizações populares em busca de garantias de proteção social. Foram criadas casas de apoio social e sancionados decretos legislativos, entre outras formas de prever a proteção social (AGUIAR, 2017).

A previdência social brasileira teve como seu marco inicial a promulgação da Lei Eloy Chaves de 1923, estabelecida pelo Decreto Legislativo 4.682/1923, dando início às Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAP's) para os empregados das empresas ferroviárias. Tratava-se de um sistema previdenciário de forma contributiva do qual participavam empregadores e empregados que eram organizados por empresas, estendido gradualmente, de acordo com as categorias profissionalizantes mais incisiva politicamente e com uma estratégia econômica forte (AGUIAR, 2017).

Posteriormente ao surgimento da Lei Eloy Chaves, surgiu outras Caixas de Aposentadorias e Pensões em empresas de vários ramos de atividades econômicas. As CAP's eram vinculadas ao regime previdenciário de acordo com as empresas (SANTORO, 2001).

Ao decorrer do tempo abondou-se o sistema de regime previdenciário criado através das Caixas de Aposentadorias e Pensões e surgiram os Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAP's), onde seus principais objetivos eram ter como diferencial a criação de institutos especializados, em função das suas atividades profissionais e não mais de acordo com cada empresa, como ocorria com o sistema das CAP's (SANTORO, 2001).

Mas, tanto as Caixas de Aposentadorias e Pensões como os Institutos de Aposentadorias e Pensões necessitavam de normas uniformes, sendo frequentes o encontro de divergências ou conflitos nas disposições vigentes na época (AGUIAR, 2017).

Contudo, foi apenas na Constituição Federal de 1934 que passou a vigorar no regime dos IAP's, a contribuição tripartite, ou seja, o regime previdenciário tinha como fonte de custeio os empregados, empregadores e a União, onde a fonte de custeio da União originava-se da retirada das taxas de importação (AGUIAR, 2017).

Atualmente, a CF/88 define a fonte de financiamento da seguridade social como: “a seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios” (CF/88, art.195-caput).

• **Regime Geral de previdência social**

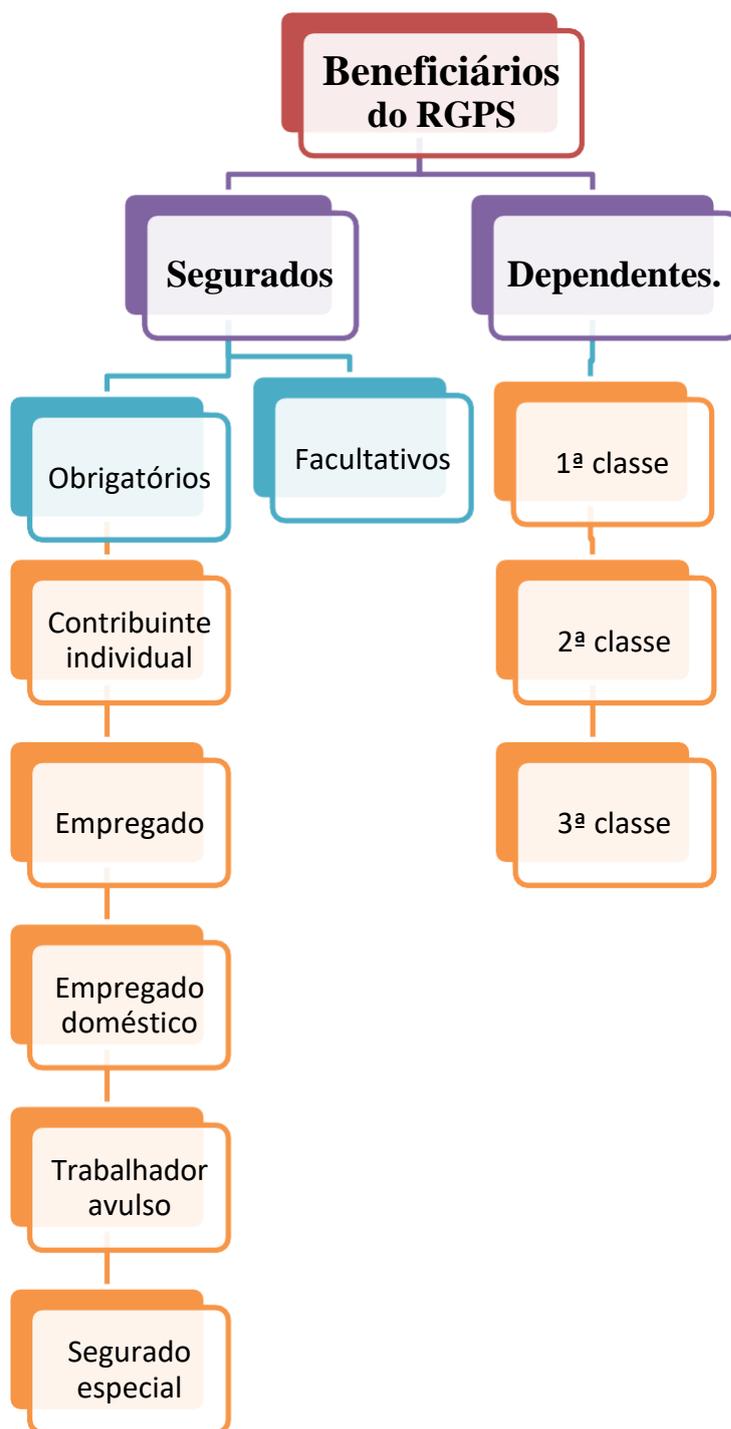
A previdência social se encontra amparada na Constituição Federal como um direito social, sendo composta por vários regimes previdenciários, conforme art. 6º da CF/88.

O Regime Geral de Previdência Social (RGPS), disposto no art. 201 da CF/88, é controlado através do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), autarquia federal brasileira criada através da Lei nº 8.029/1990, por intermédio da fusão do Instituto de Administração da Previdência e Assistência Social (IAPAS) com o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS).

O INSS segue um conjunto de regras determinadas por lei e pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social que determinam os direitos e deveres relacionados ao regime de previdência pública brasileira. Mesmo sendo esta autarquia que realiza o funcionamento do RGPS, o órgão que fica responsável pela arrecadação das contribuições mensais é a Receita Federal do Brasil (ASSUMPÇÃO, 2019).

A Lei nº 8.213/1991 trata a respeito dos benefícios da previdência social. Os beneficiários desses benefícios do RGPS são pessoas físicas que se dividem em dois grupos: os segurados e os dependentes. Na figura abaixo pode-se observar quais as subdivisões desses grupos.

Figura 1 – Beneficiários do Regime Geral de Previdência Social (RGPS)



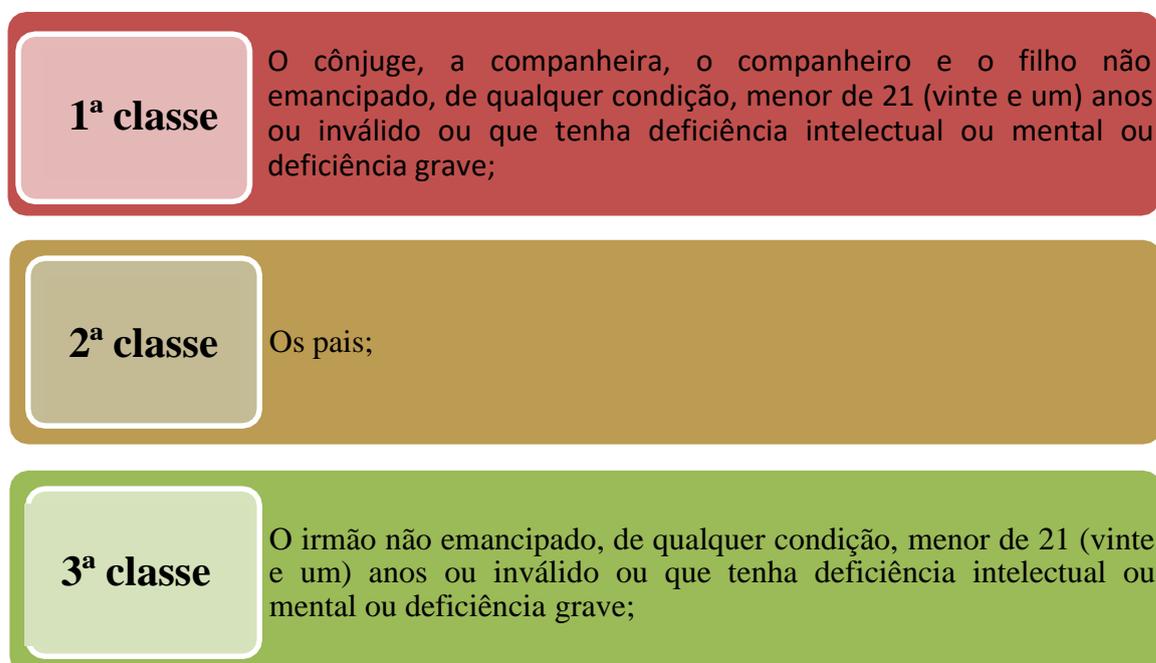
Fonte: Lei nº 8.213/1991. Elaboração Própria.

Conforme a Lei nº 8.213/1991, os segurados são aqueles que contribuem mensalmente para previdência social e podem ser classificados em segurados obrigatórios e facultativos. Os segurados obrigatórios são aqueles que exercem alguma atividade remunerada e que são compelidos a contribuir para previdência social. São subdivididos em cinco categorias: empregado, empregado doméstico, contribuinte individual, trabalhador avulso e segurado especial. Os segurados facultativos são aqueles que não exercem atividade remunerada, mas de uma forma voluntária contribuem para previdência social.

Já o grupo dos dependentes é aquele que mesmo não contribuindo para a previdência social podem usufruir de benefícios previdenciários, pelo fato de ter algum parentesco como segurado. Assim, os dependentes podem se tornar beneficiários do RGPS, podendo ter direito à pensão por morte, prevista no art. 74 da Lei nº 8.213/1991, ou ao auxílio reclusão, previsto no art.80 da Lei nº 8.213/1991.

Os dependentes podem ser classificados em três classes, que se encontram expostas no art. 16 da Lei nº 8.213/1991. Na figura abaixo estão expostas as três classes que os dependentes se enquadram.

Figura 2 – Classes dos dependentes do Regime Geral de Previdência Social (RGPS)



Fonte: Lei nº 8.213/1991. Elaboração Própria.

2.3. EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Pode-se considerar que o trabalho doméstico no Brasil teve seu início no período da escravidão, onde pessoas escravizadas eram subordinadas para trabalharem dentro da casa dos seus proprietários. Trabalhavam em grandes jornadas de trabalhos, sem horas de descanso e muitas vezes comiam os restos de comida que sobravam na casa em que serviam (AGUIAR, 2017).

Em 1888, com o fim legal da escravidão, as pessoas que eram legalmente escravizadas acabavam mantendo uma relação de subordinação com os seus patrões, pois em muitos casos não tinham trabalho e não tinham um lugar para morar. Trabalhavam na casa dos seus patrões em troca de receber remuneração, entre outros benefícios que às vezes o patrão concedia aos seus subordinados. Com o fim da escravidão foram-lhes concedidos direitos à liberdade porém esta relação de trabalho não mudou muito, já que as pessoas que trabalhavam como empregados dos seus antigos patrões praticamente não tinham direitos como trabalhadores. Era apenas como se tivessem disfarçado as características de trabalho escravo (AGUIAR, 2017).

Ao decorrer do tempo, ocorreu uma evolução legislativa para os trabalhadores em geral, entre eles, o trabalhador doméstico.

Em 2015 foi sancionada a Lei Complementar 150 (LC 150/15), lançada pelo Poder Executivo, com o intuito de dispor sobre o contrato de trabalho doméstico. A LC 150/15 teve aplicabilidade a todos os contratos de trabalhos domésticos, não se aplicando as/aos diaristas, que não são caracterizados como empregados domésticos e sim como trabalhadores autônomos.

Por definição do art. 1º da LC 150/15, entende-se por empregado doméstico o indivíduo que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa, pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana. Pode-se citar como exemplo de empregado doméstico as funções de motorista, governanta, babá, jardineiro, copeira, arrumador, cuidador de idoso, cuidador em saúde em âmbito residencial e inúmeros outros, uma vez que não há especificações legais sobre esta profissão.

A LC 150/15, no seu art. 1º, parágrafo único, rege o contrato de trabalho doméstico, estabelecendo, também, a vedação da contratação de menor de 18 anos para o desempenho do trabalho doméstico.

De acordo com o art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a relação de

emprego genérico determina a não eventualidade do serviço, que se refere ao serviço vinculado a fins normais de atividades de empresas; já para o vínculo de emprego doméstico é necessário que a prestação de serviços tenha natureza contínua, onde na sua continuidade presume-se a ausência de interrupções no serviço (GOES, 2010). De acordo com a LC 150/15, para que o serviço seja prestado de forma contínua é necessário que se tenha a prestação do serviço por mais de 2 (dois) dias na semana.

Goes (2010), afirma que o empregado doméstico deve exercer atividades sem fins lucrativos, ou seja, o empregado doméstico não pode ser utilizado em atividades que gere lucro para o empregador. Caso isto ocorra, este trabalhador não será classificado como empregado doméstico, mas como segurado empregado.

O caput do art. 11 da Lei nº 8.213/1991, define que todos os segurados obrigatórios da Previdência Social são pessoas físicas. Ou seja, a relação contratual existente entre um empregador doméstico e um empregado doméstico deve ser apenas entre pessoas físicas.

Os benefícios previdenciários assegurados ao empregado doméstico, previstos pela Lei nº 8.213/1991, são: aposentadoria por invalidez, prevista no art. 42 da Lei nº 8.213/1991; aposentadoria por tempo de contribuição, prevista no art. 201, § 7º, I da Lei nº 8.213/1991 (incluindo a aposentadoria da pessoa com deficiência); aposentadoria por idade, prevista no art. 201, § 7º, II da Lei nº 8.213/1991 (incluindo também a aposentadoria da pessoa com deficiência); auxílio doença, previsto no art. 59 da Lei nº 8.213/1991; auxílio acidente, previsto no art. 86 da Lei nº 8.213/1991; salário maternidade, previsto no art. 71 da Lei nº 8.213/1991; salário família, previsto no art. 65 da Lei nº 8.213/1991.

A Emenda Constitucional nº 72 (EC/72), de 2 de abril de 2013, assegura à categoria dos empregados domésticos alguns direitos previstos na Constituição Federal de 1988. Esses direitos estão previstos em alguns incisos do art. 7º da CF/88:

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;
- IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
 X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
 XII – salário família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
 XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
 XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
 XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
 XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
 XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
 XIX – licença paternidade, nos termos fixados em lei;
 XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
 XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
 XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
 XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
 XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
 XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
 XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
 XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
 XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
 XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. (CF/88, art. 7º).

2.4. A TEORIA ECONÔMICA DO COMPORTAMENTO DO CONSUMIDOR

A Ciências Econômicas preocupa-se em explicar fenômenos observados. Mas, para que esta explicação se torne precisa, é necessário embasamento teórico. Segundo Pindyck e Rubinfeld (2006), as teorias são desenvolvidas para explicar fenômenos observados como resultados de um conjunto de regras e premissas. No entanto, as teorias econômicas exprimem também a base para a elaboração de previsões.

Uma das teorias estudadas pela Ciências Econômicas é a teoria do comportamento do consumidor. Esta teoria estuda as preferências do consumidor, descrevendo como os consumidores tomam as decisões de consumo, levando em consideração o seu próprio bem-estar.

Um dos exemplos de preferências do consumidor é a escolha que o consumidor tem

que realizar entre contratar um empregado doméstico ou optar pela contratação de diaristas; sendo o consumidor, neste caso, o empregador doméstico. Isto levando em consideração diversos fatores, que variam de consumidor para consumidor como, por exemplo, qual a renda que o consumidor tem disponível para utilizar nessa atividade ou qual a sua necessidade de afazeres domésticos, entre outras.

Praticamos o “consumo” durante todo o nosso cotidiano. Blanchard (2007) afirma que “o consumo é a função crescente da riqueza total e, também, uma função crescente da renda atual do trabalho líquida de impostos”. A riqueza total é a soma da riqueza não humana – riqueza financeira e imobiliária - com a riqueza humana – valor da renda esperada do trabalho”.

São vários elementos que podem afetar a escolha do consumidor no momento de decidir o quanto consumir, tal como: renda atual; expectativa sobre renda futura esperada do trabalho (riqueza humana); utilidade que o bem desejado tem para o consumidor; quais os melhores bens e/ou serviços possíveis para o consumidor adquirir, dada uma renda limitada; ou até mesmo uma eleição presidencial de um presente carismático, que gere expectativa para a sociedade de um futuro melhor, tornando as pessoas mais otimistas em relação ao futuro e mais propensas ao consumo, mesmo que sua renda atual não tenha sido modificada (SACHS e LARRAIN, 2000).

Para Blanchard (2007), a expectativa é um dos fatores que afeta o consumo, podendo afetá-lo diretamente e indiretamente. Quando a expectativa afeta o consumo de uma forma direta, por meio da riqueza humana, é quando os consumidores (aqueles que adquirem algum produto ou serviço para seu consumo) criam expectativas da renda futura do trabalho, das taxas reais de juros e dos impostos, aumentando, conseqüentemente, seu consumo. Quando a expectativa afeta o consumo indiretamente, por meio da riqueza não humana, ocorre através das ações, dos títulos e dos imóveis; onde os consumidores esperam que a riqueza financeira aumente, resultando, conseqüentemente, em um aumento no consumo.

Levando em consideração a variedade dos bens e serviços ofertados no mercado e a quantidade de gostos individuais, o consumidor escolhe entre diferentes cestas de bens (lista com quantidades específicas de um ou mais bens) disponíveis para compras.

Varian (2006), considera que uma cesta de consumo consiste em dois bens, onde x_1 representa a quantidade do bem 1 e x_2 representa a quantidade do bem 2. Logo, a cesta completa do consumidor é representada por $(x_1+ x_2)$. Se consideradas duas cestas de consumos como, por exemplo, $(x_1+ x_2)$ e $(y_1+ y_2)$, o consumidor poderá classificá-las de acordo com seu nível de prioridade em relação àqueles bens, podendo chegar à conclusão que

uma cesta é melhor que a outra ou que as duas são indiferentes.

Varian (2006), em seu livro de Microeconomia, utiliza o símbolo $>$ para classificar uma cesta de bem como estritamente preferida à outra, de modo que $(x_1, x_2) > (y_1, y_2)$, quando um consumidor prefere de maneira estrita (x_1, x_2) a (y_1, y_2) , de uma forma que o consumidor deseje de maneira definitiva a cesta x no lugar da cesta y . Para analisar qual das cestas é preferível ao consumidor, é necessário observar como é o comportamento deste consumidor diante de situações de escolha que envolvam essas cestas de bens. Se o consumidor sempre escolher a cesta x , enquanto a cesta y também está disponível, é afirmável que o consumidor prefere $(x_1, x_2) > (y_1, y_2)$.

Desse mesmo modo, Varian (2006) afirma que quando o consumidor considera indiferente as duas cestas de bens, utiliza-se o símbolo \sim , onde $(x_1, x_2) \sim (y_1, y_2)$. Segundo as preferências do consumidor, tanto as cestas do bem x quanto as cestas do bem y são indiferentes e caso o consumidor prefira ambas as cestas ou mostre indiferença entre elas, então significa que o consumidor prefere fracamente. Caso o consumidor prefere ambas as cestas de bens ou mostre-se indiferente, pode-se considerar que o empregador doméstico prefere fracamente (x_1, x_2) a (y_1, y_2) , sendo representada por: $(x_1, x_2) \geq (y_1, y_2)$.

Logo, na hipótese do empregador doméstico precisar decidir qual a sua escolha sobre contratar um empregado doméstico ou um diarista, (ou até mesmo decidir se deseja ou não a contratação destes serviços), este empregador doméstico, na condição de consumidor, irá decidir entre suas cestas de bens. Supondo que a contratação de empregados domésticos seja dada por x , e que o consumidor tem como escolher entre alguns empregados domésticos, esses empregados domésticos são considerados uma cesta de bens, logo: (x_1, x_2) é a cesta de oferta de serviço dos empregados domésticos. Este mesmo consumidor tem também a possibilidade de contratar diaristas, representada por y , então (y_1, y_2) é a cesta de oferta de trabalho de diaristas. Portanto, se o consumidor quiser contratar algum empregado doméstico ou diarista, ele deverá decidir entre as duas cestas de bens.

De acordo com a teoria da Ciências Econômicas, os consumidores escolhem as melhores cestas de bens que podem adquirir levando em consideração a sua restrição orçamentária.

A restrição orçamentária de um consumidor é um conjunto de possíveis combinações de bens para quais o total de dinheiro gasto seja igual à sua renda disponível. Varian (2006), em seu livro de Microeconomia, representa a restrição orçamentária como um conjunto de combinações de bens a serem consumidos, sendo possível representar a cesta de consumo de

um consumidor com apenas dois bens, o bem 1 (x_1) e o bem 2 (x_2); os preços dos dois bens são representados por (p_1, p_2) ; acrescentando também a esta análise, a renda, representada por “ m ”, ou seja, a quantidade de dinheiro que o consumidor tem para gastar. A equação abaixo permite explicitar a restrição orçamentária do consumidor:

$$p_1x_1 + p_2x_2 \leq m$$

Onde p_1x_1 representa a quantidade de dinheiro que o consumidor gasta com o bem 1, e p_2x_2 representa a quantidade de dinheiro que o consumidor gasta com o bem 2. Como m é a renda do consumidor, a sua restrição orçamentária requer que a quantidade de dinheiro gasta nos dois bens seja igual ou menor que a quantidade total de renda disponível para gastar. Logo, as cestas de consumo que o consumidor pode adquirir, de acordo com esta análise, são aquelas em que os custos são menores que a renda, m (VARIAN, 2006).

Aplicando ao caso citado acima, quando o consumidor irá realizar a decisão de uma contratação de empregado doméstico ou de um diarista, o consumidor (empregador doméstico) terá que analisar qual é a sua restrição orçamentária, ou seja, se a quantidade de dinheiro que ele irá gastar na contratação desse serviço é igual ou menor que a quantidade total de renda disponível para gastar com esse serviço.

Dadas as restrições orçamentárias e as preferências do consumidor, pode-se então determinar como os consumidores escolhem a quantidade que irá comprar de cada mercadoria, isto supondo que o consumidor seja um agente racional, ou seja, que vise a maximização do grau de satisfação que poderá obter levando em consideração o orçamento limitado de que dispõe (PINDYCK E RUBINFELD 2006).

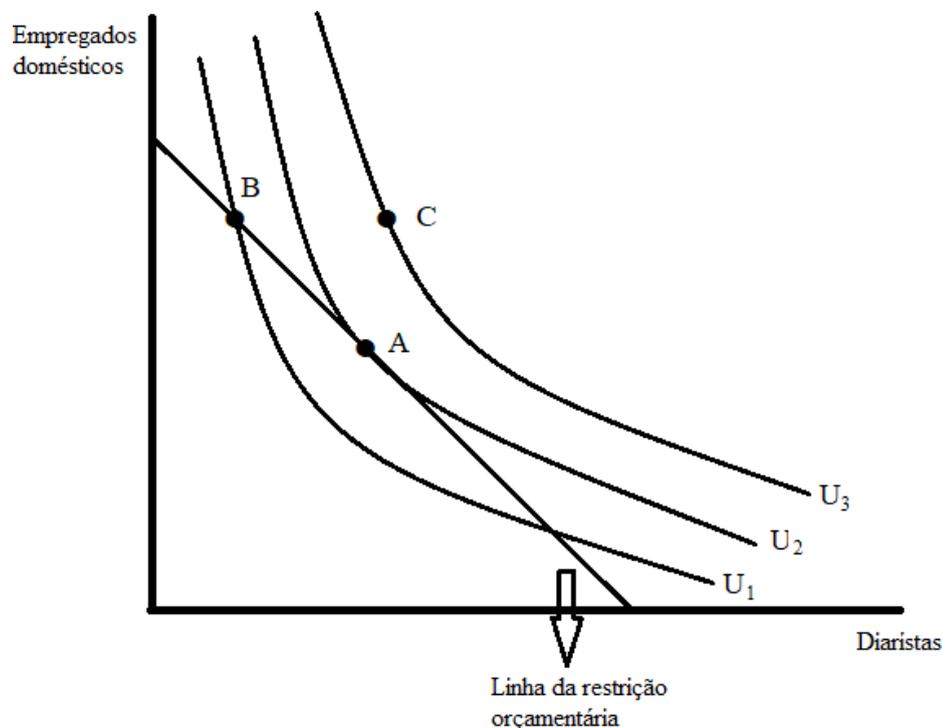
Pindyck e Rubinfeld (2006), defende que a cesta de mercado que irá maximizar o grau de satisfação do consumidor de acordo com sua restrição orçamentária, deverá estar sobre a linha do orçamento. Como se pode observar no gráfico 1, qualquer cesta que esteja localizada à esquerda e abaixo da linha do orçamento deixa uma parte da renda disponível, a qual, se o consumidor utilizá-la, aumentará o seu grau de satisfação. Caso a cesta de bens esteja situada à direita e acima da curva de restrição orçamentária, o consumidor não poderá adquiri-la com a renda disponível. Logo, a melhor opção para o consumidor é a cesta que esteja situada sobre a linha do orçamento.

Resta ao consumidor escolher um ponto adequado sobre a linha do orçamento. No gráfico abaixo foi citado como exemplo o caso da escolha de um consumidor diante da contratação de empregados domésticos ou diaristas, onde pode-se ilustrar como o problema é

resolvido. Nele há três curvas de indiferença (combinações de bens em que o consumidor é indiferente entre qualquer uma delas) descrevendo as preferências do consumidor quanto à contratação de empregados domésticos e diarista. A U_3 , localizada mais à direita da curva de restrição orçamentária, oferece maior grau de satisfação; a curva U_2 oferta o segundo maior grau de satisfação; e a curva U_1 , oferece o menor grau de satisfação.

Supondo que consumidor escolha o ponto B sobre a curva de indiferença U_1 , esta escolha não será maximizadora, já que se houvesse uma redistribuição de renda na qual se gastasse mais com diarista e menos com empregados domésticos, poderia aumentar o seu grau de satisfação. No ponto A, o consumidor gasta a mesma quantidade de dinheiro, mas conseguiu alcançar um grau mais elevado de satisfação, que se encontra relacionada com a curva de indiferença U_2 . Caso ocorra curvas de indiferenças localizadas acima de U_2 , como é o caso do ponto C, localizado sobre a curva de indiferença U_3 , o consumidor consegue ter um grau de satisfação mais elevado, porém não pode ser adquirir esta cesta com a renda disponível. Logo, o ponto A torna-se o melhor a ser escolhido pelo consumidor, ou seja, é o ponto de tangência entre a curva de indiferença U_2 e a linha do orçamento.

Gráfico 1 – Maximização do consumidor



Fonte: Pindyck e Rubinfeld (2006). Elaboração própria.

3 METODOLOGIA

Segundo (Lakatos, 2003), a metodologia pode ser entendida como um conjunto de atividades sistemáticas e racionais, utilizados para atingir determinado fim ou objetivo. Para a autora, isto é obtido através do modo para resolver problemas e buscar respostas para as necessidades e dúvidas, ou seja, traçando o caminho a ser seguido. Serão apresentados a seguir alguns métodos que foram aplicados como guias deste trabalho, explicitando suas características para efetivação da pesquisa, e também para o alcance e a análise dos dados.

3.1. TIPO DE PESQUISA

Este trabalho tem como referência a abordagem apontada por (Lakatos, 2003), que classifica a pesquisa de campo em três grandes grupos: a pesquisa quantitativa descritiva, a exploratória e a experimental.

Neste trabalho foi utilizada a análise quantitativa descritiva, que é uma análise baseada em uma pesquisa de campo, onde foram identificados dados que pudessem ser analisados e coletados e, com isso, se chegar a um possível resultado da pesquisa.

3.2. POPULAÇÃO E AMOSTRA

Para a realização deste estudo foi adotado uma análise quantitativa descritiva, utilizando-se de uma pesquisa de campo para obtenção dos dados. A pesquisa de campo foi aplicada à população da cidade de Caruaru, enquanto sua amostra foi composta de empregados domésticos e empregadores, residentes ou domiciliados na cidade.

3.3 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada de forma primária. Esta pesquisa foi realizada através da aplicação de questionários aos empregados e empregadores domésticos da cidade de Caruaru-PE. Com o intuito de analisar e observar se houve impactos na contratação de empregados domésticos em Caruaru ocasionados pelas recentes reformas trabalhistas e previdenciárias. Os questionários foram realizados através da internet, através da plataforma Google Drive, que ao ser gerado um link para a realização da pesquisa, este link foi enviados através de redes sociais como Facebook, blogs, entre outros meios de comunicação, para

comunidades virtuais compostas por empregados domésticos, empregadores e sindicatos. Através das informações coletadas, foi realizada a análise e transcrição dos resultados.

3.4. ANÁLISE DOS DADOS

Como já mencionado, a pesquisa fez uso de uma análise quantitativa descritiva. As informações que foram obtidas através das respostas dos questionários foram analisadas de acordo com a base que a fundamentação teórica do trabalho trouxe. A tabulação dos dados, obtidos através das questões fechadas, foi organizada e interpretada por meio do programa software Microsoft Excel, no qual tornou possível, entre outros, a criação de gráficos para a análise quantitativa dos dados, facilitando a conclusão do trabalho.

4 REFORMA PREVIDENCIÁRIA

Segundo o modelo de projeções fiscais do Regime Geral de Previdência Social (GPS) para a reforma da previdência social brasileira, ao analisar como deveria ser a reforma em questão, foi levado em consideração a evolução da quantidade de benefícios (estimada através das concessões e cassações de benefícios do sistema), a evolução dos preços essenciais para o comportamento de despesas previdenciárias e a evolução dos valores de diversos grupos de espécie de benefícios previdenciários como, por exemplo, o crescimento PIB¹ e as massas salariais de subconjuntos populacionais. Foi a partir desse conceito que foi possível executar projeções por idade e sexo ao decorrer dos anos.

As estimativas para economia dos benefícios previdenciários são calculadas com base na diferenciação das projeções de despesas previdenciárias ao decorrer do tempo no cenário base analisado e no cenário relativo ao proposto pela reforma.

Ao se calcular os impactos fiscais, a projeção fiscal da reforma previdenciária leva em conta a ótica da rubrica de despesa, isto é, a comparação entre a despesa pretendida para cada modalidade de benefícios previdenciário, e não necessariamente na análise de alterações que sejam específicos como, por exemplo, reajustes e regra de acesso.

Deste modo, a estimativa feita para a economia anual para determinada rubrica de despesa previdenciária, se dá através da diferença entre a despesa avaliada no cenário sem reforma e no cenário com reforma, isto calculado em termos de economia líquida para cada rubrica da despesa para cada benefício previdenciário (B) do regime geral de previdência social. A fórmula a seguir representa esta estimativa de uma forma explícita.

$$Economia\ líquida\beta_t = Despesa\ base\beta_t - Despesa\ reforma\beta_t$$

$$Economia\ Total_t = \sum_{\beta} Economia\ total\beta_t$$

4.1. ANÁLISE DO DÉFICIT PREVIDENCIÁRIO

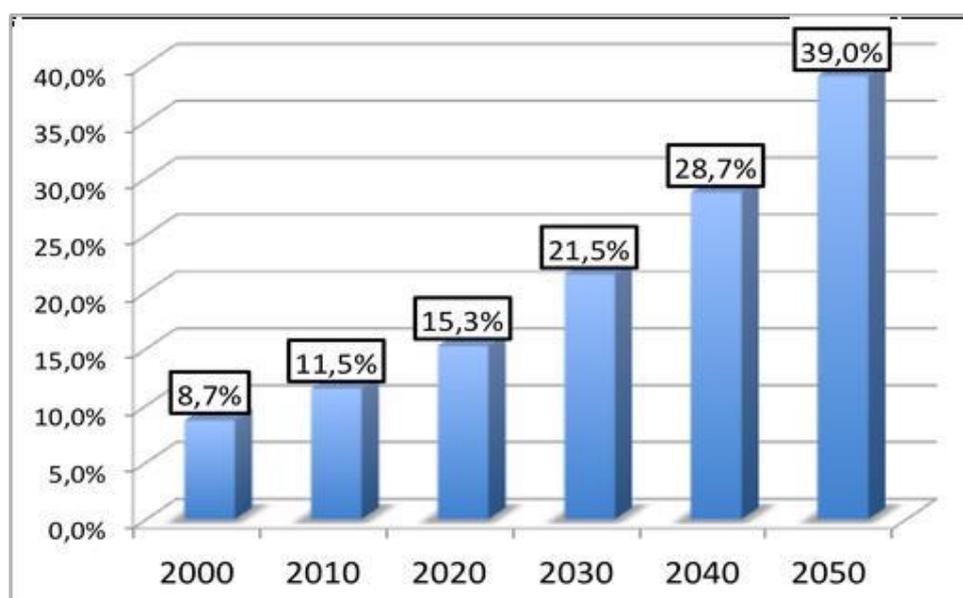
Para que seja possível se ter uma abrangência maior sobre as causas que levaram a recentes reformas previdenciárias e, conseqüentemente, se estas reformas afetaram os empregados domésticos, pode-se analisar uma dessas causas, como o déficit previdenciário brasileiro.

¹ PIB: Produto interno bruto.

Um dos motivos dados para as recentes reformas previdenciárias é que, atualmente, as receitas não cobrem as despesas previdenciárias e o déficit previdenciário só aumenta, com perspectivas que eram ainda piores para o futuro. Pois, o sistema previdenciário brasileiro segue a ideia de que as pessoas que estão no mercado de trabalho contribuem para “custear” quem já saiu do mercado de trabalho e que está aposentado (ALMEIDA, 2016).

Abaixo pode-se observar um gráfico e uma imagem. O primeiro, o gráfico, mostra a aceleração do envelhecimento no Brasil entre os anos 2000 a 2050, em um estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Ao analisar o gráfico, pode-se afirmar que atualmente cerca de 14% dos brasileiros têm mais de 65 anos. Ainda segundo o IBGE, a tendência é que esta porcentagem aumente ao decorrer do tempo e que em 2020, por exemplo, esta porcentagem corresponda a cerca de 15,3% da população.

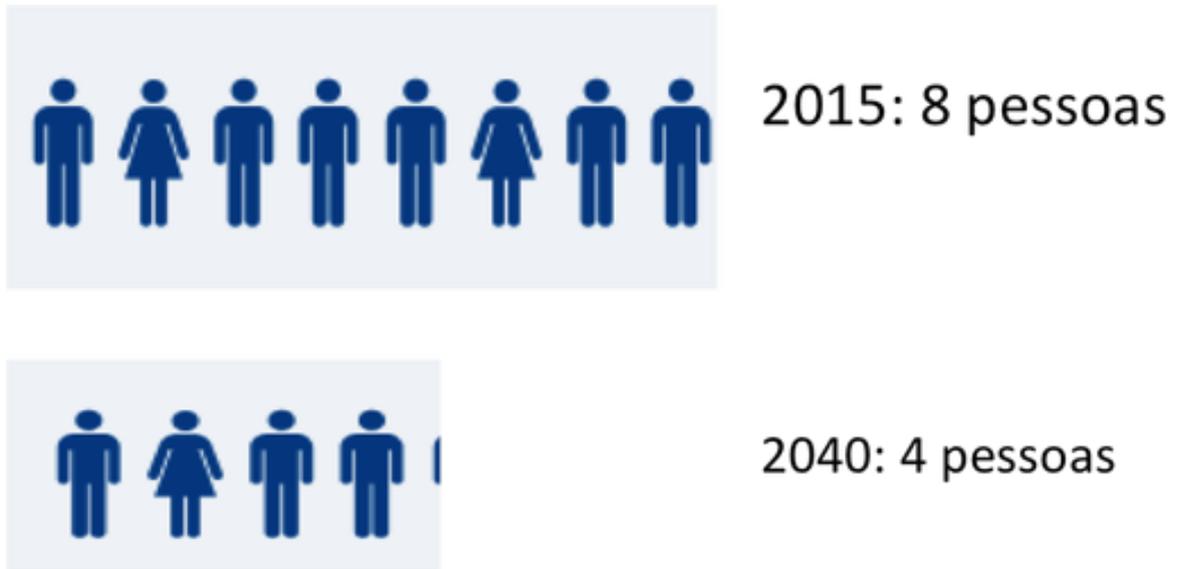
Gráfico 2 - Envelhecimento da população brasileira com 65 anos ou mais de idade



Fonte: IBGE (2015)

A segunda ilustração, uma figura, apresenta, para Almeida (2016), o efeito da mudança demográfica para o suporte financeiro da previdência. Em 2015, cerca de oito pessoas contribuíam para custear cada pessoa que recebia benefício previdenciário, mesmo assim já havia déficits. Em 2040, por exemplo, caso não houvesse mudança quanto à idade mínima para se aposentar, a expectativa é de que sejam quatro pessoas trabalhando para custear cada pessoa que receberá benefícios previdenciários.

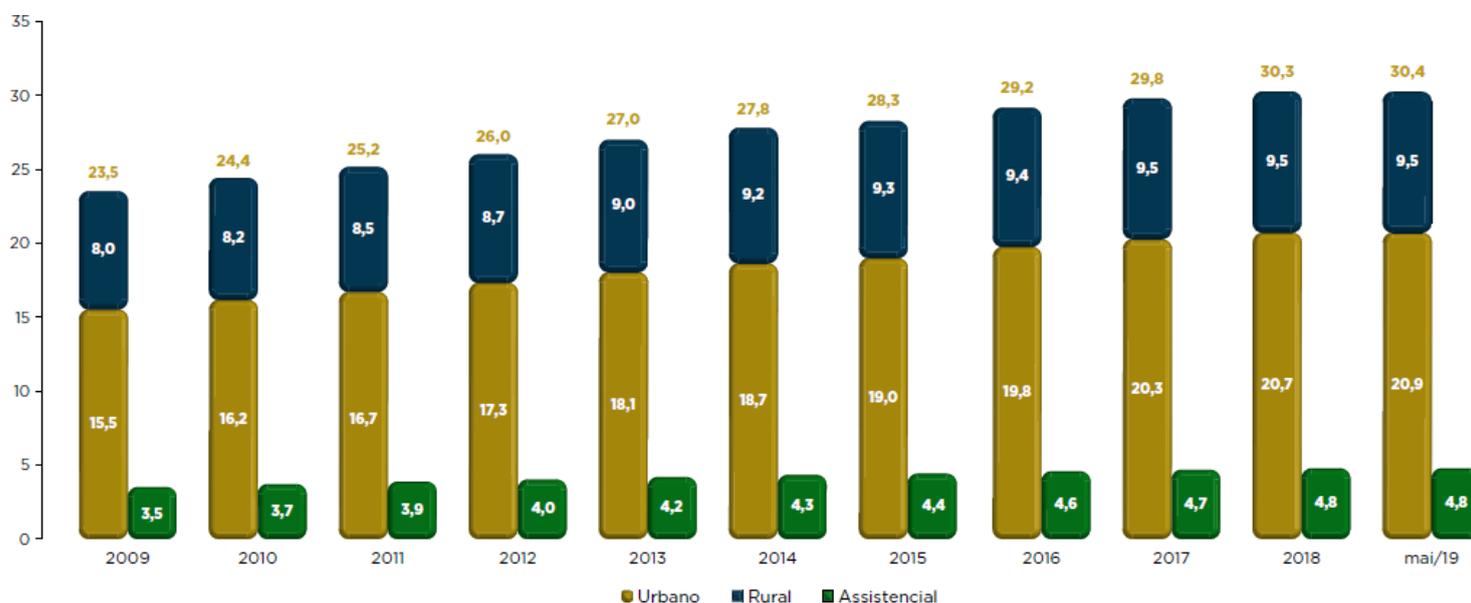
Figura 3 - Quantidade de pessoas existentes em idade ativa para pessoas com 65 anos ou mais de idade



Fonte: IBGE (2015)

O gráfico a seguir expõe a quantidade de benefícios emitidos pela previdência social em milhões de benefícios, em uma análise feita a partir do ano de 2009 até o mês de maio de 2019.

Gráfico 3 - Evolução da quantidade de benefícios emitidos pela previdência social em milhões de benefícios 2009 a 2018 (dezembro), 2019 (maio)



Fontes: Anuário Estatístico da Previdência Social - AEPS; Boletim Estatístico da Previdência Social – BEPS.
Elaboração: SPREV/MECON.

Ao se analisar o gráfico é possível observar que entre dezembro de 2009 e maio de 2019, o número de benefícios do RGPS emitidos pela previdência social aumentou por volta de 29%, ou seja, no ano de 2009 eram 23,5 milhões de benefícios concedidos pela previdência, já em maio de 2019 este número aumentou para 30,4 milhões.

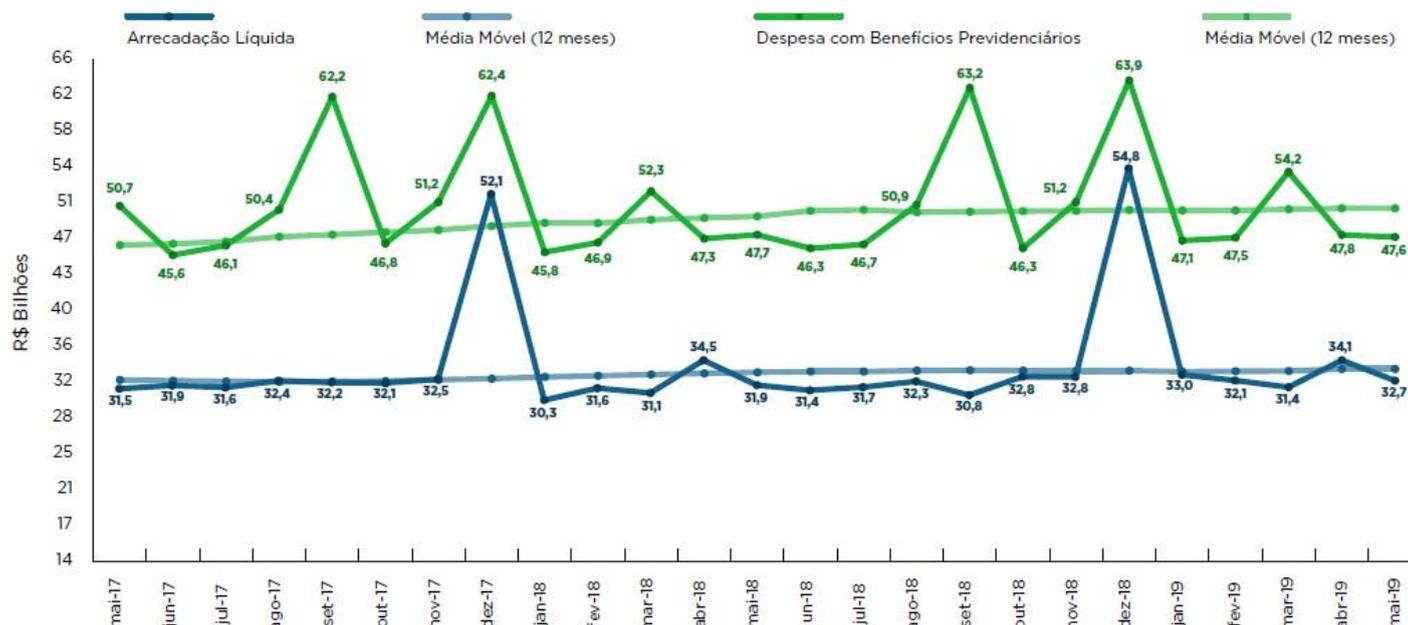
Segundo o modelo de projeções fiscais do RGPS, para se calcular a evolução da quantidade de benefícios anuais totais, é necessário multiplicar a quantidade de benefícios ativos com o valor médio anual de benefícios. Com isto é possível obter a evolução da quantidade de benefícios emitidos pela previdência social.

A Constituição Federal de 1988, por meio do caput do seu art. 195, define que a forma de custeio da seguridade social é através do financiamento por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como pelas contribuições sociais previstas nos incisos de I a IV do mesmo dispositivo.

Porém, como se pode observar no gráfico 3, este financiamento não está sendo o suficiente para custear a previdência social. De acordo com o gráfico, no mês de maio de 2017 a arrecadação líquida era de 31,5 bilhões, enquanto a despesa com os benefícios era de 50,7 bilhões, ou seja, um déficit previdenciário de 19,2 bilhões. Fazendo analogia com o

gráfico 2, ou melhor, com o número crescente da quantidade de benefícios previdenciários, pode-se inferir que este número referente à quantidade de benefícios irá continuar crescente e que se não fosse adotada nenhuma medida para mudar este cenário, o déficit previdenciário iria continuar aumentando ao decorrer dos anos, levando consequentemente a um aumento do déficit previdenciário brasileiro.

Gráfico 4 - Arrecadação líquida e despesa com benefícios previdenciários, nos últimos 25 meses - em R\$ bilhões de maio/2019 - INPC²



Fonte: Fluxo de Caixa INSS; Informar/DATAPREV.

Elaboração: SPREV/MECON.

Pode-se observar picos na arrecadação líquida nos meses de dezembro, isto ocorre devido ao aumento da contribuição previdenciária; já que há incidência de contribuição previdenciária sobre o 13º salário que é pago no mês de dezembro, podendo ser antecipado para os meses de agosto e setembro (o que explica os picos na arrecadação líquida também nesses meses). Outro fator que justifica essas elevações, é que nos meses de dezembro

² INPC: o índice de preços ao consumidor é uma medida do preço médio necessário para comprar bens de consumo e serviços.

ocorrem o aumento nas contratações de empregados esporádicos, aumentando consequentemente a contribuição previdenciária nesse mês.

As elevações na despesa com benefícios nos meses de agosto, setembro e dezembro, ocorrem por que o INSS é o responsável pelo pagamento do abono anual que ocorre no mês de dezembro, podendo ser antecipado para os meses de agosto e setembro, e como não incide contribuição previdenciária sobre o abono anual não irá aumentar ainda mais a arrecadação líquida. Então, mesmo com essas elevações a previdência social apresenta um déficit.

Conforme o decreto nº 3.048/99 o abono anual será devido ao segurado e ao dependente que, durante o ano, recebeu auxílio-doença, auxílio-acidente, aposentadoria, salário-maternidade, pensão por morte ou auxílio-reclusão (DC nº 3.048/99, art.120-caput).

4.2. ANTES E DEPOIS DA REFORMA PREVIDENCIÁRIA - UMA PERSPECTIVA NO ÂMBITO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

Um dos focos do trabalho é aplicar o conceito das recentes reformas previdenciárias e trabalhistas ao empregado doméstico. Nesse sentido, uma das últimas reformas previdenciárias foi a Lei Complementar 150/2015 (LC 150/15), que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.

Um dos pontos alterados pela LC 150/15 foi a definição do empregado doméstico. Antes dessa Lei Complementar, o conceito de empregado doméstico era dado pelo regulamento da previdência social (decreto 3.048/1999) sendo definido como: “Aquele que presta serviço de natureza contínua, mediante remuneração, a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividade sem fins lucrativos”. (RPS, art. 9º, II). Atualmente, o conceito de empregados domésticos é dado como: “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”. (LC 150/2015, art. 1º).

Outro ponto importante trazido por essa Lei Complementar, é a vedação da contratação da pessoa menor de 18 (dezoito) anos de idade para desempenhar o trabalho de empregado doméstico.

De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), para se ter uma caracterização da relação empregatícia é necessário que não se tenha eventualidade no serviço, ou seja, a continuidade do serviço é estabelecida para atividades normais de empresa.

No caso da regulamentação trazida pela LC 150/15, o empregado doméstico tem que trabalhar de forma contínua, onde na continuidade do serviço pressupõe-se a ausência de interrupções.

Outros fatores que a Lei Complementar 150/2015 trouxe para a categoria de empregados domésticos foi: a proteção do salário mínimo na forma da lei, implicando em crime sua retenção; regulamentação da sua jornada de trabalho, sendo de até 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais; seguro desemprego; fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS); remuneração do trabalho noturno; remuneração da hora extra de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal (art. 2º, § 1º); reconhecimento de acordos coletivos de trabalho, etc.

A Emenda Constitucional nº 72 (EC/72), iguala alguns dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos com os trabalhadores de outras categorias, previstos em alguns dos incisos do seu art. 7º da Constituição Federal de 1988, como já expostos neste trabalho.

5 REFORMA TRABALHISTA

Atualmente o Estado vem empregando meios para tentar modular e adequar o direito do trabalho à situação atual da sociedade brasileira e da economia em nível nacional, que ainda se encontra em situação de crise financeira, onde muitos trabalhadores são levados ao mercado informal e, devido a isto, não desfrutam dos seus direitos trabalhistas.

A reforma trabalhista, aprovada pela Lei nº 13.467, sancionada no ano de 2017, alterando regimentos importantes como, por exemplo, a Consolidação das Leis trabalhista (CLT), a Lei nº 6.019/74 e a Lei 8.036/90. As alterações na CLT foram muitas, porém um dos pontos trabalhado neste estudo é a análise de quais as reformas trabalhistas que afetaram o empregado doméstico. Um exemplo de um tópico da Lei nº 13.467/17, que irá afetar o empregado doméstico, é a homologação de acordo extrajudicial.

Até antes da reforma trabalhista a homologação de acordo extrajudicial³ (acordo realizado entre empregado e empregador durante o desligamento do empregado do seu trabalho), era considerada como hipossuficiente, onde se precisava da proteção do Estado para estabelecer um acordo entre as partes. Ou seja, o empregado e o empregador não poderiam realizar um acordo entre si, sendo possível apenas na presença de um juiz, praticando assim um acordo judicial.

Após a reforma trabalhista este acordo pode ser extrajudicial, ou seja, o empregado e o empregador podem realizar um acordo entre si, tendo o juiz apenas que homologar este acordo.

Em um acordo realizado de forma extrajudicial, ambas as partes devem estar representadas por advogados diferentes, para evitar qualquer tipo de lesão ao acordo. Outro fator importante no acordo extrajudicial é que o protocolo da petição para a homologação deste tipo acordo suspende o prazo prescricional para os direitos que foram especificados naquela petição, ou seja, durante a protocolização do processo não é contado como tempo para o processo prescrever. Isso significa que esta regra valerá também para os empregados e empregadores domésticos.

³ Que se passa fora do juízo, que não corre perante os órgãos judiciais; extrajudiciário.

5.1. ANTES E DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA - UMA PERSPECTIVA NO ÂMBITO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

A Lei nº 13.467/2017 trouxe várias alterações que afetaram a categoria dos empregados domésticos. Uma dessas alterações foi a hipótese de demissão por justa causa, onde foi criada uma nova hipótese de justa causa, trazida pela CLT, art. 482, m: “perda de habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado”.

A reforma trabalhista modificou também o assunto “jornada de trabalho”. A CLT, no seu art. 4º, afirma que: “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”. Porém, não é computado como período extraordinário de trabalho, o que exceder a jornada normal. Um exemplo disso é o caso em que um empregado doméstico que conclui seu horário diário de trabalho, mas que permanece na residência do seu patrão para atividades particulares, seja para descanso, higiene pessoal, troca de uniforme (quando não for obrigatório a troca dentro do estabelecimento de trabalho), entre outros. O texto abaixo apresenta o art. 4º, § 2º que foi inserido na CLT através da Lei nº 13.467/2017:

Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares. (CLT, art. 4º, § 2º).

Podem-se observar, no quadro abaixo, algumas das alterações trazidas pela reforma trabalhista, através da Lei nº 13.467/2017.

ANTES DA REFORMA TRABALHISTA	DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA
<p>Hora in itinere: “O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução” (CLT, art. 58, § 2º).</p>	<p>Hora in itinere: “O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador” (CLT, art. 58, § 2º).</p>

<p>Art. 394-A. “A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre” (CLT, art. 394-A).</p>	<p>Art. 394-A. “Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:</p> <p>I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;</p> <p>II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;</p> <p>III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação” (CLT, art. 394-A, I, II, III).</p>
<p>Antes da reforma trabalhista não era regulamentado em lei a possibilidade da jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso.</p>	<p>Jornada de trabalho 12x36: Art. 59-A. “Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação” (CLT, art. 59-A).</p>
<p>Trabalho em regime de tempo parcial: Art. 58-A. “Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais” (CLT, art. 58-A).</p>	<p>Trabalho em regime de tempo parcial: Art. 58-A. “Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais” (CLT, art. 58-A).</p>
<p>Integra o salário: Art. 457, § 1º. “Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador” (CLT, art. 457, § 1º).</p>	<p>Integra o salário: Art. 457, § 1º. “Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador ” (CLT, art. 457, § 1º).</p>

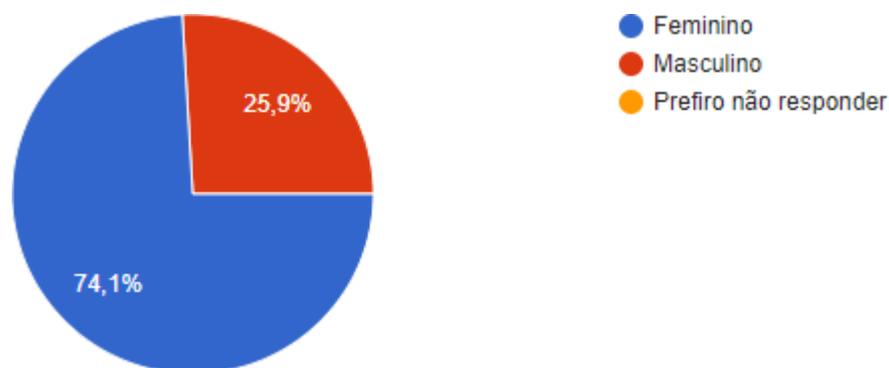
6 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS DADOS

A pesquisa de campo foi aplicada na cidade de Caruaru, que está situada no interior do Agreste de Pernambuco e possui uma população estimada em 361.118 habitantes (IBGE, 2019). O questionário foi aplicado através da plataforma do Google Drive, com 10 questões fechadas. A amostra foi composta de empregados domésticos e empregadores, residentes ou domiciliados na cidade.

Com o intuito de analisar e observar se houve impactos na contratação de empregados domésticos em Caruaru ocasionados pelas recentes reformas trabalhistas e previdenciárias, aplicou-se o questionário a 213 pessoas.

O intuito inicial foi saber qual o sexo das pessoas que estavam respondendo o questionário. Como se pode ver no gráfico 5, 100% dos entrevistados responderam qual o sexo que se identificavam. A maioria dos entrevistados se identificaram como do sexo feminino, cerca de 74,1%, e apenas 25,9% se identificaram como sendo do sexo masculino.

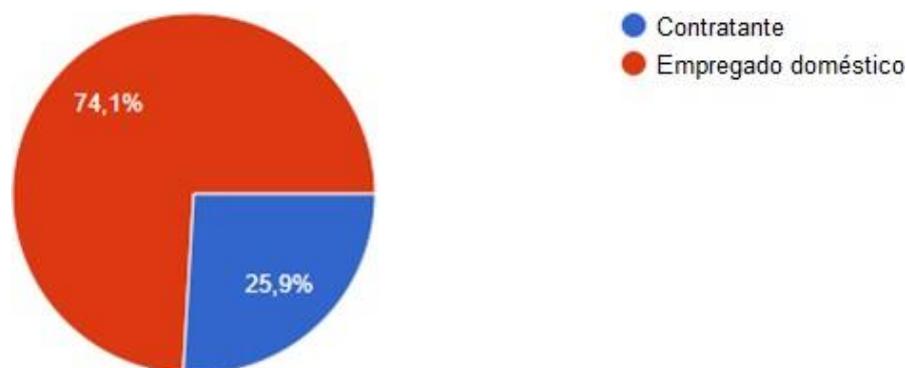
Gráfico 5 – Gênero dos entrevistados



Fonte: Autor (Dados da pesquisa, 2019)

O gráfico 6 apresenta qual a porcentagem de pessoas que se enquadram como contratantes de empregados domésticos e qual o percentual de pessoas que se enquadram como empregados domésticos. Neste caso, a maioria das pessoas que voluntariamente responderam ao questionário se enquadra como empregados domésticos e não como contratantes desses serviços.

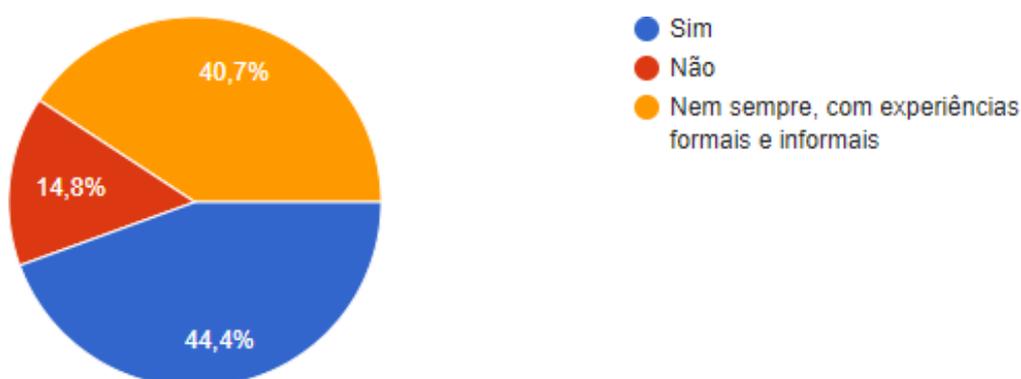
Gráfico 6 – Categoria dos entrevistados (contratante ou empregado doméstico)



Fonte: Autor (Dados da pesquisa, 2019)

Conforme está explícito na fundamentação teórica deste trabalho, Delgado (2010) defende que o início da referência histórica do direito do trabalho brasileiro foi com a abolição da escravatura e, ao decorrer dos anos, o direito do trabalho evoluiu significativamente, proporcionando regulamentações às relações jurídicas que surgem diante de uma prestação de serviço subordinada. Esta teoria explica, de forma teórica, o fato da maioria das pessoas que responderam o questionário estarem trabalhando como empregados domésticos ou realizando contratações desses serviços de forma legalizada, ou seja, estão nos moldes da CLT. Este resultado está explícito no gráfico abaixo, onde cerca de 44,4% das pessoas responderam que as atividades domésticas as quais tiveram contato, como contratante ou como empregado, estavam legalizadas de acordo com a CLT. Cerca de 40,7% afirmaram que não trabalhavam de forma legalizadas e aproximadamente, 14,8 % das pessoas afirmaram que as atividades nem sempre foram legalizadas, às vezes tiveram contato com experiências formais e em alguns outros momentos tiveram contato com experiências informais.

Gráfico 7 – Legalização da atividade empregatícia

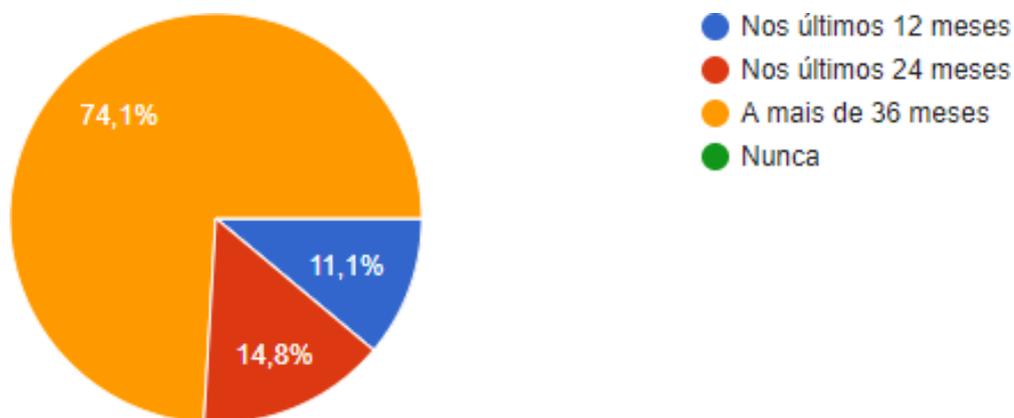


Fonte: Autor (Dados da pesquisa, 2019)

O gráfico 8 apresenta quanto tempo faz que o entrevistado contratou ou foi contratado para realizar trabalhos domésticos. O intuito desta questão é analisar se o vínculo da atividade doméstica ocorreu depois das recentes reformas previdenciárias e trabalhistas em questão. Como já mencionado neste trabalho, a Lei Complementar 150, lançada pelo Poder Executivo, com o objetivo de dispor sobre o contrato de trabalho doméstico, ocorreu no ano de 2015 e trouxe várias mudanças para esta classe trabalhista. Já a reforma trabalhista, ocorreu no ano de 2017, através da Lei nº 13.467/2017, e também trouxe várias alterações que afetaram a categoria dos empregados domésticos.

Com isto, pode-se concluir que cerca de 74,1% das pessoas em análise contratou ou foi contratada para o serviço doméstico a mais de 36 meses. Apenas 11,1% afirmaram que manteve esta relação empregatícia nos últimos 12 meses e 14,8% afirmaram que a relação de empregado doméstico se deu nos últimos 24 meses.

Gráfico 8 – Há quanto tempo o entrevistado contratou ou foi contrato para o serviço doméstico

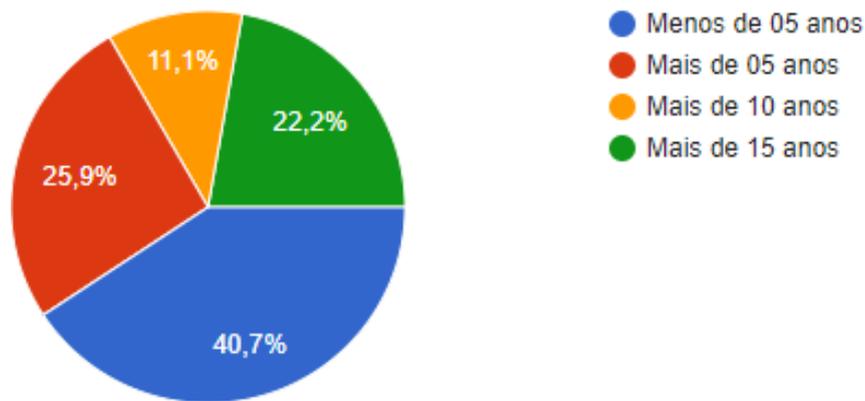


Fonte: Autor (Dados da pesquisa, 2019)

O gráfico a seguir mostra o tempo de experiência que o entrevistado tem com o trabalho doméstico, sendo como empregado doméstico ou como empregador. No gráfico, cerca de 40,7% dos entrevistados responderam que a experiências deles é menor que 05 anos, ou seja, após as mudanças previdenciárias que abordam especificamente os empregados domésticos, sancionadas pela Lei Complementar nº 150/2015. Aproximadamente 25,9% afirmaram que têm mais de 05 anos de experiência; 22,2% responderam que têm mais de 15

anos de experiência e 11,1% afirmaram que têm mais 10 anos de experiência no trabalho doméstico, ou como contratante ou como contratado.

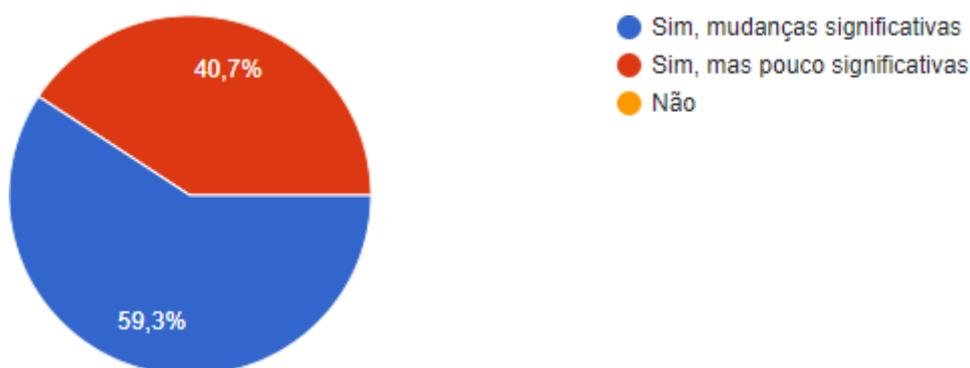
Gráfico 9 – Tempo de experiência dos entrevistados



Fonte: Autor (Dados da pesquisa, 2019)

De acordo com a pesquisa, cerca de 59,3% das pessoas entrevistadas perceberam mudanças significativas no mercado de trabalho após 2015, ano em que entrou em vigor a Lei Complementar nº 150. Como a reforma trabalhista, legitimada pela Lei nº 13.467, ocorreu em 2017, o gráfico abaixo aborda a opinião dos entrevistados em relação às reformas apresentadas neste trabalho que ocorreram em 2015 e 2017. 40,7% das pessoas que responderam o questionário afirmam que perceberam mudança no mercado de trabalho dos domésticos, após as recentes reformas previdências e trabalhista, mas que foram pouco significativas. Nenhuma dessas pessoas afirmou que não percebeu mudanças no mercado de trabalho.

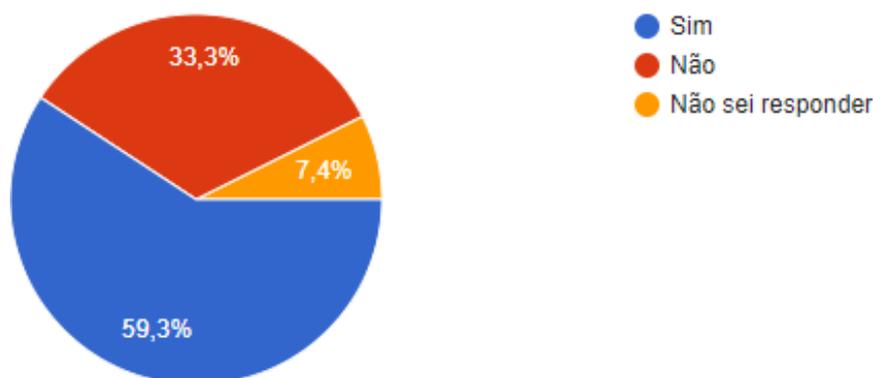
Gráfico 10 – Mudança no mercado de trabalho após as recentes reformas



Fonte: Autor (Dados da pesquisa, 2019)

O gráfico a seguir mostra a quantidade de pessoas que, de acordo com a própria visão, exerce a relação trabalhista de forma legal, ou seja, conforme a lei. Neste sentido, cerca de 59,3% das pessoas afirmam que sim, que exercem a relação trabalhista de uma forma juridicamente correta; onde por volta de 33,3% afirmam que não realizam o vínculo trabalhista conforme a lei e 7,4% afirmam não saber responder a esta pergunta.

Gráfico 11 - Relação trabalhista exercida de forma legal (juridicamente) - ponto de vista do entrevistado



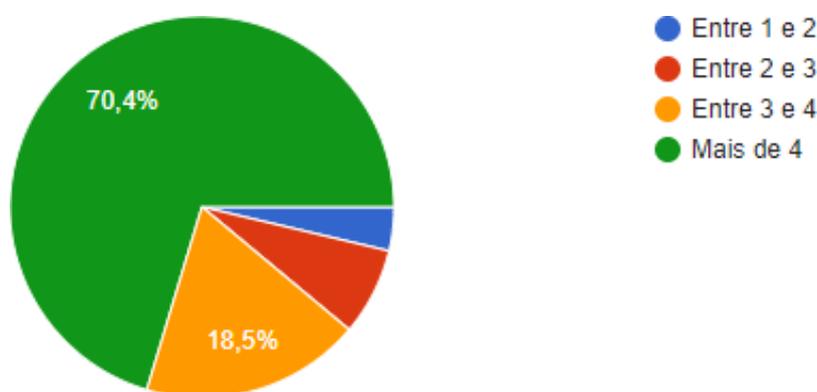
Fonte: Autor (Dados da pesquisa, 2019)

Abaixo, no gráfico 12, se pode observar se os entrevistados realmente são empregados domésticos ou se não são considerados empregados domésticos e sim diaristas. Para dar fundamento a esta questão, vale salientar o conceito formal do empregado doméstico, já citado neste trabalho: “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” (LC 150/15, art. 1º). Como não há especificações legais sobre esta profissão, pode-se citar como exemplo de empregado doméstico: as funções de motorista em âmbito domiciliar, governanta, babá, jardineiro,

copeira, arrumador, cuidador de idoso, cuidador em saúde em âmbito residencial, entre vários outros.

Logo, para uma pessoa ser considerada empregada doméstica, esta pessoa precisa prestar serviços por mais de 2 dias por semana. No gráfico abaixo, mostra-se que aproximadamente 70,4% dos entrevistados trabalham mais de 4 dias por semana na mesma residência, ou seja, atende ao critério exigido por lei da quantidade de dias por semana que o serviço deve ser prestado. Seguindo a mesma teoria, os entrevistados que responderam que trabalham na mesma residência entre 2 e 3 dias por semana, e entre 3 e 4 dias por semana, também cumpre o critério explícito na Lei Complementar 150/2015, onde correspondem a, respectivamente, cerca de 7,4% e 18,5% dos entrevistados. Apenas 3,7% das pessoas que responderam o questionaram trabalham como diaristas, pois exercem a função na mesma residência entre 1 e 2 dias por semana, não cumprindo o critério estabelecido em lei para se enquadrar como empregado doméstico.

Gráfico 12 – Dias em que a atividade doméstica é exercida pela mesma pessoa na mesma residência



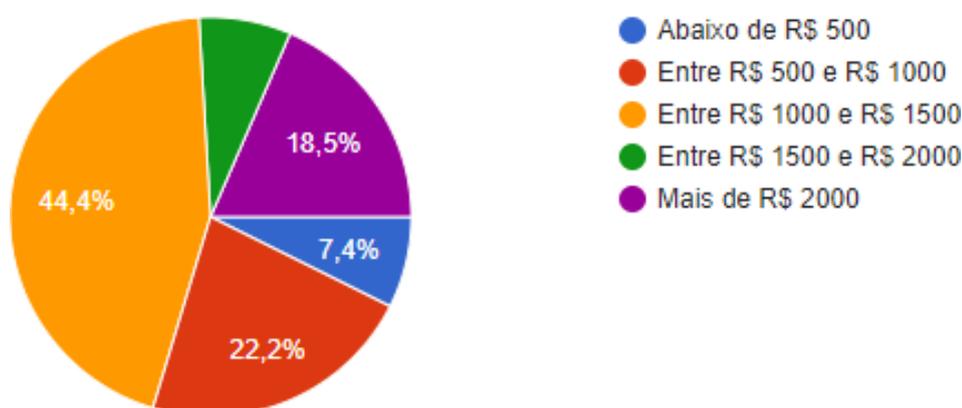
Fonte: Autor (Dados da pesquisa, 2019)

O Gráfico 13, mostra o valor da remuneração mensal paga ou recebida pela função de empregado doméstico. Conclui-se que a maioria das pessoas recebem pouco a mais que um salário mínimo, ou seja, entre R\$ 1000 e R\$ 1500, correspondendo a cerca de 44,4% dos entrevistados. No ano de 2019 o salário mínimo está por volta de R\$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais), valor atualizado de acordo com o Decreto de nº 9.661 de 01 de janeiro de 2019.

Pode-se observar no gráfico os outros percentuais de remuneração apontados pelos entrevistados, sendo que para os trabalhadores foi indagado sobre a remuneração recebida mensalmente, podendo ser em mais de uma residência (mais de um vínculo empregatício no âmbito doméstico): cerca de 7,4% dos entrevistados recebem ou paga abaixo de R\$ 500; 22,2% é o percentual das pessoas que responderam entre R\$ 500 e R\$ 1000; 7,4% representa a quantidade de pessoas que informaram receber ou pagar entre R\$ 1500 e R\$ 2000; e 18,5% das pessoas entrevistadas afirmaram receber ou pagar uma remuneração acima de R\$ 2000.

Como citado na fundamentação teórica deste trabalho, Blanchard (2007) afirma que: “o consumo é a função crescente da riqueza total e, também, uma função crescente da renda atual do trabalho líquida de impostos”. Logo, esta teoria explica a análise em questão, pois esta relação de quanto o empregado doméstico está disposto a receber pelo seu trabalho, ou quanto o empregador doméstico está disposto a pagar pelo serviço, irá depender do consumidor, que irá realizar uma escolha que lhe favoreça.

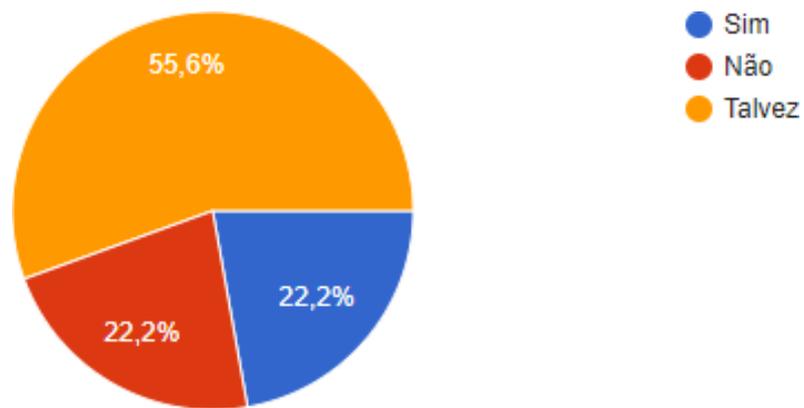
Gráfico 13 – Valor da remuneração mensal paga ou recebida pela função de empregado doméstico



Fonte: Autor (Dados da pesquisa, 2019)

Por fim, o gráfico 14 apresenta o percentual dos entrevistados que têm conhecimento sobre os direitos trabalhistas e previdenciários que asseguram e normatizam a contratação dos empregados domésticos. A maioria dos entrevistados, por volta de 55,6%, afirmam que talvez saibam quais são esses direitos. O restante dos entrevistados se dividiu entre conhecer os direitos trabalhistas e previdenciários e não conhecer, onde o percentual das respostas foi de 22,2% para sim e 22,2% para não.

Gráfico 14 – Conhecimento do entrevistado a respeito dos direitos trabalhistas e previdenciários que asseguram e normatizam a contratação dos empregados domésticos



Fonte: Autor (Dados da pesquisa, 2019)

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho se propôs a analisar os impactos resultantes das recentes reformas previdenciárias e trabalhistas sobre a classe dos empregados domésticos, no âmbito da cidade de Caruaru-PE. Para isto, realizou-se uma pesquisa de campo, aplicando-se um questionário através da plataforma do Google Drive, contendo 10 questões fechadas. O questionário foi aplicado a 213 pessoas, sendo delimitada para empregados domésticos e empregadores domésticos, residentes ou domiciliados na cidade em questão.

Com o intuito de analisar e interpretar estes dados buscou-se embasamento na fundamentação teórica do trabalho. Através do estudo dos dados foi possível observar como as recentes reformas previdenciárias e trabalhistas afetaram a contratação de empregados domésticos.

Os objetivos específicos do trabalho foram atingidos, possibilitando nortear uma análise acerca da relação entre os ramos do direito previdenciário e trabalhista e algumas de suas regras, averiguando e fazendo analogia ao conceito de empregados domésticos. A fundamentação teórica trouxe um suporte teórico para o trabalho, podendo comparar a teoria e a prática, possibilitando também a análise dos resultados da pesquisa com base nas teorias econômicas.

Pindyck e Rubinfeld (2006) afirmam que para detalhar o comportamento do consumidor é necessário destrinchar três teorias: preferências do consumidor, restrições orçamentárias e escolha do consumidor (todas abordadas no trabalho). Afirmam, também, que mudanças nos preços e na renda afetam a demanda de bens e serviços, levando o consumidor a escolher entre as cestas de bens.

A preferência do consumidor leva a entender por que os consumidores podem preferir um produto (bens ou serviços) a outro. Na restrição orçamentária, a consideração dos preços, é uma etapa essencial. Mas, se for levado em consideração que os consumidores têm renda limitada, o que irá determinar o que o consumidor irá fazer nesta situação é a escolha do consumidor, que diante de suas preferências e da limitação da renda, os consumidores realizam suas escolhas de acordo com combinações de bens que maximizam sua satisfação.

Desse modo, ao término deste trabalho e através dos resultados atingidos, pode-se concluir que as recentes alterações nos ramos do direito trabalhista e previdenciário resultaram em maiores contratações de empregados domésticos. No senso comum, é apontado como se essas modificações trabalhistas e previdenciárias fossem diminuir a contratações formais de empregados domésticos, pois depois das reformas os custos para o empregador

realizar a contratação seriam maiores. No estudo, observou-se que os benefícios que as reformas previdenciárias e trabalhistas trouxeram desde 2015, para a classe de empregados domésticos, aumentaram a quantidade de pessoas dispostas a trabalhar nesta categoria profissional e aumentando, conseqüentemente, a oferta de mão de obra direcionada ao trabalho doméstico, levando à redução dos salários e deixando-os em níveis que os empregadores estavam propensos a pagar pelo serviço, o que gerou um aumento na contratação de empregados domésticos.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Leonardo. **Direito Previdenciário**, 2017. Disponível em: <<https://livrodireitoprevidenciario.com/>>. Acesso em: 22 de abr. 2018.
- ALMEIDA, Mansueto. **Desenvolvimento Local, Política Econômica e Crescimento**. Disponível em: <<https://mansueto.wordpress.com/2016/05/17/a-aritmetica-previdenciaria-e-dificil-entender/>>. Acesso em: 10 de abr. 2018.
- BLANCHARD, Olivier. **Macroeconomia**. 4ª ed. – São Paulo: Pearson, 2007.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- BRASIL, **Decreto nº 3.048 de 6 de maio de 1999**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 15 de setembro. 2019.
- BRASIL, **Decreto nº 9.661 de 1 de janeiro de 2019**. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/decreto9661-2019.htm>>. Acesso em: 20 de dezembro. 2019.
- BRASIL, **Emenda Constitucional nº 72 de 2 de abril de 2013**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm>. Acesso em: 03 de dezembro. 2019.
- BRASIL. **Lei nº 8.029 de 12 de abril de 1990**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8029cons.htm>. Acesso em: 10 de outubro. 2019.
- BRASIL, **Lei nº 8.213 de 24 de julho 1991**. Disponível em: < Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8029cons.htm>. Acesso em: 06 de setembro. 2019.
- CASTRO, Carlos Alberto Pereira; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 21ª ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2018.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Editora LTr, 2010.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. 7ª Ed. Editora LTr. São Paulo, 2006.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. Editora Forense. Rio de Janeiro, 2013
- GOES, Hugo. **Manual de Direito Previdenciário**. 1.ed. Rio de Janeiro: Ferreira, 2017.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

- IBGE, **População por Região**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pe/caruaru/panorama>>. Acesso em: 16 de dezembro. 2019.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- LINHARES, Maria Yeda (org.). **História Geral do Brasil**. Rio de Janeiro: Campus, 1991.
- MANKIW, N. Gregory. **Introdução À Economia**. 3.ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23ª ed. - São Paulo: Atlas, 2007.
- MELO, Luís Antônio Camargo de. **“Premissa para um Eficaz Combate ao Trabalho Escravo”**. In: Revista do Ministério Público do Trabalho nº 26. Edição Especial. Trabalho Escravo. São Paulo: Editora LTr, 2003.
- MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 1971.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. 1ª Ed. Editora Saraiva. São Paulo, 2011.
- PINDYCK, Robert S.; RUBINFELD, Daniel L. **Microeconomia**. 6ª ed. – São Paulo: Pearson, 2006.
- PREVIDÊNCIA, **Previdência Social**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/politicas-de-previdencia-social/resultados-do-rgps/>>. Acesso em: 22 de agosto. 2019.
- RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 5.ed. São Paulo: Editora Método, 2015.
- SACHS, D. S.; LARRAIN, F. **Macroeconomia em uma Economia Global**. – São Paulo: Pearson, 2000.
- SANTORO, José Jayme de Souza. **Direito Previdenciário**. 2ª ed. – Rio de Janeiro: S.A, 2001.
- SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. 1. 19. Ed. São Paulo: Editora LTr, 2000.
- VARIAN, Hal R. **Microeconomia: conceitos básicos**. 7ª ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.
- VICENTINO, Cláudio. **História Geral**. 11ª ed. – Scipione, 2011.
- VIEIRA, Marco André Ramos. **Manual do Direito Previdenciário**. São Paulo: Impetus, 2005.
- VILLELA, Fábio Goulart. **Introdução ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

Questionário de Pesquisa

INSTRUÇÕES: Este questionário de pesquisa é delimitado apenas para empregadores e empregados domésticos residente ou domiciliados na cidade de Caruaru-PE. Todas as questões devem ser respondidas com base nas experiências vividas como empregadores e/ou como empregados domésticos, e as respostas devem estar de acordo com a opinião pessoal de cada um, para que se possa ter uma maior percepção da realidade da classe trabalhista.

OBS.: Esse questionário trata-se de um estudo de caso para a elaboração de um trabalho de conclusão de curso. Não é uma pesquisa da classe trabalhista analisada.

1. Com qual gênero você se identifica?

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não responder

2. Você se enquadra como contratante ou como empregado (a) doméstico (a)?

- Contratante
- Empregado doméstico

3. As atividades domésticas com as quais você teve contato, como contratante ou como empregado (a), eram legalizadas nos moldes da CLT?

- Sim
- Não
- Nem sempre, com experiências formais e informais

4. Há quanto tempo você contratou ou foi contrato para realização de trabalhos domésticos?

- Nos últimos 12 meses
 - Nos últimos 24 meses
 - A mais de 36 meses
 - Nunca
5. Quantos anos de experiência você tem com o trabalho doméstico? Podendo ser como contratante ou como empregado (a).
- Menos de 05 anos
 - Mais de 05 anos
 - Mais de 10 anos
 - Mais de 15 anos
6. Percebeu alguma mudança significativa no mercado de trabalho doméstico após às recentes reformas trabalhistas e previdenciárias iniciadas em 2015?
- Sim, mudanças significativas
 - Sim, mas pouco significativas
 - Não
7. No seu ponto de vista, a função de empregado doméstico é exercida de forma legal (juridicamente) por você ou no âmbito da sua residência?
- Sim
 - Não
 - Não sei responder
8. Durante quantos dias na semana a tarefa de empregado doméstico é exercida pela mesma pessoa na mesma residência?
- Entre 1 e 2
 - Entre 2 e 3
 - Entre 3 e 4
 - Mais de 4

9. Qual o valor da remuneração mensal paga ou recebida pela função de empregado doméstico exercida por você ou no âmbito da sua residência?

- Abaixo de R\$ 500
- Entre R\$ 500 e R\$ 1000
- Entre R\$ 1000 e R\$ 1500
- Entre R\$ 1500 e R\$ 2000
- Mais de R\$ 2000

10. Você conhece os direitos trabalhistas e previdenciários que asseguram e normatizam a contratação dos empregados domésticos?

- Sim
- Não