

*ESTUDO DO IMPACTO DA NOVA LEI NA CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Eduardo Rodrigues Alves¹, Andréa Ferreira da Costa², João Gomes da Silveira³, Drieli Aparecida Rossi⁴

¹Graduando de Ciências Contábeis da Faculdade Venda Nova do Imigrante (FAVENI), Av. Ângelo Altoé, 888, Venda Nova do Imigrante, ES, eduardo_ralves@hotmail.com; ²Professora orientadora da FAVENI/Pesquisadora do Instituto Capixaba de pesquisa Assistência técnica e extensão Rural, andreaocosta_2000@yahoo.com.br; ³ Professor do Instituto Federal do Espírito Santo-IFES, Campus Venda Nova do Imigrante, Rua Elizabete Perim, s/n - São Rafael, Venda Nova do Imigrante, ES, 29375-000, joao@ifes.edu.br; ⁴Professora da FAVENI, drielirossi@hotmail.com.

*Trabalho de conclusão de curso em ciências contábeis do primeiro autor.

RESUMO - O empregado doméstico, comumente desvalorizado, agora tem os mesmos direitos que os demais empregados. Poucas são as discussões sobre o assunto, tanto no âmbito jurídico quanto no acadêmico. Contudo, as pressões pela igualdade de direitos para todos os trabalhadores culminaram na redação da Emenda Constitucional 72/2013, que mudou o texto da Constituição para garantir aos empregados domésticos os mesmos direitos que já possuíam os demais trabalhadores. Até então, essa categoria era regida por uma lei que trazia poucas garantias, mas, a partir da mudança imposta pela Emenda Constitucional, foi redigida uma Lei Complementar para tratar especificamente do trabalhador doméstico. Esta lei trouxe impactos sociais para a classe trabalhadora e também impactos financeiros para os empregadores. O presente artigo teve como objetivo permitir o entendimento, por parte dos empregadores, do impacto da nova lei na contratação de empregados domésticos, compreender o motivo do aumento de gastos e conhecer os direitos adquiridos pelos empregados domésticos. Nesse sentido, foi desenvolvida uma pesquisa qualitativa descritiva baseada em artigos e na legislação brasileira que auxiliaram na elaboração de planilhas de cálculos de folha de pagamento. Foi observado que houve impacto financeiro para o empregador doméstico com a mudança imposta pela nova lei.

Palavras-Chave: Empregador doméstico. Empregado doméstico. Lei das Domésticas. Folha de pagamento.

1 INTRODUÇÃO

As conquistas trabalhistas no Brasil são amplamente defendidas. Neste país, a classe trabalhadora possui direitos garantidos em lei, o que não acontece em outros países, onde tais direitos são concedidos somente em virtude de políticas internas de algumas organizações.

No ano de 1943 foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em que constam as regras que norteiam a maioria dos contratos de trabalho e preveem os custos das relações de emprego. Hoje muitos acreditam na necessidade de atualização do texto legal e outros continuam acreditando que a CLT, mesmo antiga, coloca o Brasil em patamar avançado perante outros países.

A defesa do trabalhador, prevista na CLT, não compreende os direitos de todos os trabalhadores. A lei excluía algumas categorias, como os trabalhadores domésticos e os trabalhadores rurais (BRASIL, 1943). Nesse contexto, o trabalho doméstico era regido por uma lei específica que garantia reduzidos direitos em relação aos demais trabalhadores e favorecia a discriminação e inferiorização destes empregados.

Somente após mais de 70 anos da publicação da CLT, foi publicada uma Emenda Constitucional para ampliar e igualar os direitos dos empregados domésticos aos demais empregados. Contudo, respeitando as peculiaridades desta atividade.

Com a publicação da Emenda Constitucional 72, surgiu a necessidade de redigir uma lei complementar para regulamentar o trabalho doméstico e os novos direitos adquiridos (BRASIL, 2015a). Estes, por sua vez, tiveram alguns reflexos para quem contrata esse tipo de mão de obra. Diante dessa realidade surgiu o seguinte problema de pesquisa: Qual o impacto da nova lei na contratação de empregados domésticos?

Em virtude da contemporaneidade da lei das domésticas, como passou a ser conhecida a lei complementar, poucos são os estudos que abarcam essa problemática e muitos são os questionamentos dos envolvidos nesse tipo de relação trabalhista. Por isso, é relevante esta pesquisa, que se propõe a dar luz aos questionamentos sobre o trabalho doméstico, tão presente na sociedade e, ainda assim, muito desvalorizado e pouco discutido.

Dessa forma, a presente proposta foi elaborada com o objetivo de permitir o entendimento, por parte dos empregadores, do impacto da nova lei na contratação de empregados domésticos, compreender o motivo do aumento de gastos e conhecer os direitos adquiridos pelos empregados domésticos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O DIREITO DO TRABALHO

O trabalho sempre fez parte da vida humana. É por meio dele que as sociedades se desenvolveram utilizando os esforços físicos e intelectuais. Por ser intrínseco à natureza humana, o trabalho necessita de normas que o regulem e para isso existe o direito do trabalho (MARTINS, 2000).

Direito do trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. (MARTINS, 2000, p. 45).

O direito do trabalho lida com as relações trabalhistas para permitir a proteção ao trabalhador, pois este é considerado mais fraco perante os patrões. Para isso, esse ramo do direito se vale principalmente dos instrumentos legais existentes para desempenhar a função de permitir condições dignas ao desempenho do trabalho. No Brasil, conforme se vê em Silva *et al.* (2013), as principais fontes legais relacionadas ao trabalho são a Constituição da República Federativa do Brasil e a CLT, mas existem diversos outros instrumentos que as auxiliam.

2.1.2 AS PARTES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O emprego se difere do trabalho, pois o primeiro está atrelado à remuneração enquanto o segundo não precisa ser remunerado. Logo, para existir emprego são necessárias basicamente duas figuras: o empregador e o empregado (MARTINS, 2000).

De acordo com o segundo parágrafo da CLT, “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943).

No parágrafo primeiro do mesmo artigo, Brasil (1943) descreve que existem alguns outros casos que podem ser enquadrados como empregadores: as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados, os profissionais liberais e as instituições de beneficência. Existem ainda alguns outros tipos de empregadores que, mesmo não se enquadrando inteiramente neste conceito, são equiparados a ele, como é o caso do empregador doméstico.

Para Silva *et al.* (2013, p. 698), “O empregador é aquele que tem o poder hierárquico de comando, bem como o poder diretivo e disciplinar. Por sua vez pode ser pessoa jurídica, pessoa física e entidades sem personalidade jurídica, visando ou não, uma atividade econômica”.

O empregado também é definido pela CLT, a qual reza, no terceiro parágrafo, que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943). Em mesmo sentido, Silva *et al.* (2013, p. 698) completam que “[...] o empregado, é a pessoa contratada para prestar serviços ao empregador mediante remuneração em uma determinada carga horária”.

Assim, o empregador é a parte forte desta relação de trabalho que tem condições de assumir os riscos de uma atividade econômica e necessita de pessoas que executem funções para atingir os objetivos por ele planejados mediante remuneração. Estes últimos são os empregados, o elo mais fraco da relação (MARTINS, 2000).

2.1.3 OS EXCLUÍDOS DA CLT

Nem todas as relações de emprego estão submetidas à CLT. Os preceitos constantes nela não se aplicam, conforme artigo 07 do texto legal, aos trabalhadores rurais, aos trabalhadores domésticos e aos funcionários e servidores públicos. (BRASIL, 1943).

Esses casos são regidos por normas específicas que preveem direitos e deveres diversos daqueles que são elencados pelo decreto. Conforme citado, estiveram nesse grupo de excluídos os trabalhadores rurais. Todavia, com a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), eles foram equiparados aos urbanos e começou-se a aplicar para eles os mesmos princípios contidos na CLT.

No grupo dos excluídos também estiveram enquadrados os empregados domésticos, que seguiam até há pouco tempo a lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972 (BRASIL, 1972). Esse dispositivo dispunha especificamente sobre esta forma de trabalho e continha poucas garantias dos direitos para a classe, o que contribuía para desvalorização da profissão.

2.2 O EMPREGADOR E O EMPREGADO DOMÉSTICO

Proveniente do latim *domesticus*, a palavra "doméstico" se compreende por casa, da família, de *domus*, lar. Lar é a parte da cozinha onde se ascende o fogo, mas em sentido amplo compreende qualquer habitação. O doméstico será, portanto, a pessoa que trabalha para a família, na habitação desta. (CAMARGO, 2014, p.10)

O empregado doméstico é aquele maior de 18 anos que presta serviços para as pessoas físicas ou famílias, compreendidas como instituições familiares e sem fins lucrativos que necessitam de auxílio nas atividades domésticas. Conforme se vê nos conceitos apresentados pela lei que regia e a que atualmente rege o trabalho doméstico:

“[...] empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei” (BRASIL, 1972).

“[...] empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei” (BRASIL, 2015a).

Embora o segundo conceito envolva mais alguns dos princípios gerais do direito do trabalho, percebe-se que é imprescindível para caracterização do trabalho doméstico que ele não tenha finalidade lucrativa para o empregador (BRASIL, 2015a).

Silva *et al.* (2013, p.669) também tratam da conceituação do termo empregado doméstico, eles afirmam que “é considerado empregado doméstico, qualquer pessoa física maior de 18 anos de idade que presta serviços à outra pessoa física ou família, onde não haja finalidade econômica”. Já Miranda (2013, p.08), o apresenta da seguinte forma:

Inicialmente deve-se definir o conceito de empregado doméstico como o tipo de emprego que é caracterizado pelo trabalho do empregado sem qualquer produção de lucro para o seu empregador – finalidade não lucrativa – ou seja, doméstico é aquele que trabalha desenvolvendo uma atividade laboral e o fruto dessa atividade não gera qualquer contraprestação financeira para o empregador.

Silva *et al.* (2013) também apresentam alguns exemplos de empregados domésticos como faxineira(o), motorista particular, lavadeira, governanta, babá, enfermeira(o), cozinheira(o), passadeira, jardineira(o), e acompanhante de idosos. Os mesmos autores alertam para a importância de destacar que as mesmas funções podem não ser enquadradas como domésticas, quando prestadas para empregadores com a finalidade de auferir lucro.

Raros são os estudos que definem o empregador doméstico, contudo é possível inferir, com base nas descrições de empregado doméstico de Brasil (1972) e Brasil (2015a), que o empregador doméstico é a pessoa ou família que contrata trabalhador, mediante salário, para prestar serviços dentro de suas residências, nas atividades domésticas, e que não auferirá nenhum lucro com a atividade desempenhada pelo trabalhador contratado.

2.2.1 O PERFIL DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL

Baseado nos estudos realizados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2013) sobre Emprego Doméstico no Brasil, do ano de 2013, é possível traçar um perfil para os empregados domésticos, levando em consideração o período analisado, que foi de 2004 a 2011.

Tal estudo demonstra que a maioria das pessoas que ocupam funções nessa categoria são mulheres. De um total de 6,6 milhões de trabalhadores no país em 2011, 92,6 % eram mulheres. Dessas, a maioria possuía mais de 30 anos de idade e o percentual daquelas com mais de 50 anos no exercício do trabalho doméstico cresceu de 13,7% em 2004 para 21,9% em 2011. Em contrapartida, as jovens entre 18 e 24 anos têm reduzido sua participação, passando de 16,8% para 9,3% no mesmo período (DIEESE, 2013).

A maioria das domésticas possui o ensino fundamental incompleto. O estudo apresenta como justificativa habitual utilizada para essa constante o fato de que a mulher seria naturalmente apta a desempenhar os trabalhos do lar. Ou seja, não precisaria obter qualificação profissional para essas atribuições, o que contribui para a desmotivação e a desvalorização dessas trabalhadoras. Os salários delas também são consideravelmente menores que os salários dos demais cargos ocupados do Brasil. Na época da realização do estudo, as empregadas domésticas recebiam, em média, 39% do salário dos demais trabalhadores (DIEESE, 2013).

Ainda é possível perceber, com base nos estudos do DIEESE, que a maioria das mulheres empregadas nessa categoria é casada, representando 42,8% do total. Ainda assim, o número de empregadas domésticas chefes de família aumentou consideravelmente, fator preocupante em virtude dos baixos salários auferidos por elas. Por fim, outro dado relevante para se traçar o perfil da empregada doméstica no Brasil é a constatação de que tal trabalho é realizado, em sua maioria, por mulheres negras. De 2004 para 2011, a proporção de mulheres negras que trabalhavam como domésticas saltou de 56,9% para 61,0% (DIEESE, 2013).

2.2.2 PECULIARIDADES DO TRABALHO DOMÉSTICO

O trabalho doméstico é uma das atividades mais antigas deste país. Seus primeiros casos remontam ao período da colonização do solo brasileiro. Nesse período, era uma forma de trabalho escravo desempenhado dentro das casas grandes, como eram conhecidas as moradias dos homens brancos donos das fazendas em que os escravos trabalhavam (CAMARGO, 2014). Com o passar do tempo e com a abolição da escravatura, o trabalho doméstico passou a ser uma atividade laboral como as demais, em teoria.

No Brasil, o trabalho doméstico se inicia no período colonial com a escravização negra no século XVI. As mulheres negras tinham atribuições, organização dos lares, alimentarem os filhos dos senhores, e durante séculos, o serviço doméstico se deu nesses moldes, sem respeito nenhum aos direitos humanos e muito menos aos direitos trabalhistas dessa classe de obreiros (CAMARGO, 2014, p.08).

Outro trecho de Camargo (2014, p.13) permite compreender as condições de trabalho das empregadas domésticas:

O trabalho doméstico também ao longo dos tempos foi se tornando predominantemente feminino, isso se dava porque as escravas da época realizavam todos os tipos de tarefas na residência, entre elas desempenhavam o papel de amas de leite para os filhos dos senhores, limpavam a casa, arrumavam, organizavam, cozinhavam, cuidavam das roupas, serviam de companhia às outras mulheres da casa e além de tudo, se jovens, se submetiam às relações sexuais a que eram obrigadas pelos seus proprietários e seus filhos.

Outra autora também tece argumentos a respeito do aspecto escravocrata relacionado a essa profissão:

[...] o anúncio da extensão dos demais direitos trabalhistas aos empregados domésticos, trouxe também à tona a discussão sobre a necessidade de se romper, de maneira definitiva, com qualquer resquício da escravidão no país. Fato é que, apesar da Abolição da Escravatura, nas relações que se estabelecem entre patrões e empregados constata-se, ainda hoje, em várias regiões do Brasil, denúncias de casos de relações escravagistas, sem contrapartida financeira ou com a manutenção dos “trabalhadores” em sistema semelhante a um “cativeiro” (CYRINO, 2014, p. 171).

A realidade apresentada demonstra que os resquícios da escravidão permeiam a profissão. Aliada a esse fato, a falta de oportunidades em outras atividades contribui para que as pessoas menos instruídas cheguem aos lares em busca desta forma de emprego. Todavia, mesmo com histórico negativo em torno do emprego doméstico, ele é a porta de entrada de grande parte das mulheres no mercado de trabalho (DIEESE, 2013).

O trabalho doméstico envolve situações diferentes dos outros trabalhos subordinados. É desenvolvido dentro dos lares. Por esse motivo, possui grau de afeto, prioritariamente quando se tratam de cuidados com crianças e idosos. Além disso, não gera lucro direto para os empregadores como nas demais atividades remuneradas. Tais características o tornam peculiar em relação aos outros tipos de trabalho. Isso pode ser inferido a partir da leitura de Miranda (2013), que afirma que “Aos Empregados domésticos cabem também, darem assistência as necessidades básicas de dependentes física ou emocionalmente deles como é caso daqueles que prestam serviços cuidando de idosos diretamente na casa do empregador”. Paralelamente Belém (2010) aborda a dificuldade de fiscalização do trabalho doméstico por conta do grau de intimidade entre empregado doméstico e família. Em mesmo sentido, pode-se observar o comentário descrito abaixo:

A relação de trabalho entre o empregador doméstico e o empregado doméstico é considerada incomum, por vários fatores. No trabalho doméstico, *há a aproximação íntima da família empregadora com o prestador de serviços. Os empregados*

domésticos sabem mais da vida individual de cada morador da casa do que os próprios donos da casa. Privam-se da convivência com a própria família, compartilham momentos de alegria e de sofrimento, assistem televisão juntos, trocam confidências, ouvem e dão conselhos. Não é uma relação trabalhista igual às demais, por isso não podem ter tratamento igual aos demais trabalhadores. (CAMARGO, 2014, p.58, grifo nosso).

Entretanto, esta também é uma forma de trabalho que gera renda para milhões de empregados e deve ser respeitada e valorizada. Em mesmo sentido, Cyrino (2014) visualiza uma relação entre o avanço da mulher no mercado de trabalho e os empregados domésticos, pois, para que exista tempo para o trabalho, a mulher de negócios necessitou confiar a sua casa a esses prestadores de serviço.

2.3 HISTÓRICO DAS LEIS QUE TRATAM DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

O emprego doméstico, que provém do período colonial deste país, está intimamente relacionado com a atividade escravocrata. Por esse motivo, Camargo (2014) acredita que houve esquecimento dessa categoria por parte dos legisladores. A autora mostra em seus estudos um breve histórico sobre as leis que tratavam do emprego doméstico.

O primeiro instrumento em que eles foram citados eram as ordenações Filipinas, ainda no período colonial. O próximo instrumento a tratar do trabalho doméstico foi o Código Civil, de 1916, que incluiu os domésticos no seu texto, na parte destinada a locação de serviços. Depois, o Decreto-Lei 3.078, de 1941, fez a definição de empregado doméstico e incluiu alguns direitos para essa categoria. Na sequência veio a CLT, em 1943, que não previa proteção nenhuma aos empregados domésticos. Sendo assim, somente com a Lei 5.859, de 1972, os empregados domésticos voltaram a ter um instrumento próprio, mas também sem grandes avanços no que diz respeito aos direitos trabalhistas (CAMARGO, 2014).

Mas o grande avanço na proteção jurídica do empregado doméstico veio com a Constituição de 1988, que estendeu aos trabalhadores os seguintes direitos: salário mínimo, irredutibilidade salarial, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas acrescidas do terço, licença à gestante com duração de cento e vinte dias, licença-paternidade, aviso-prévio, aposentadoria e integração à Previdência Social. O problema é que a norma constitucional que garantiu tais direitos foi interpretada restritivamente e direitos como férias que na Lei 5.859 eram de 20 dias, passaram a ter entendimento de metade da jurisprudência e da doutrina que continuavam sendo de 20 dias, mesmo acrescidas de um terço. Apenas após a promulgação da Lei 11.324/06, as férias foram fixadas em 30 dias. (CAMARGO, 2014, p.41)

Mais recentemente, em 2001, a Lei 10.208 trouxe a possibilidade de inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), mas isso só se daria por opção do empregador. Por fim, Camargo (2014) mostra a Emenda Constitucional 72, de 2013, que será abordada em seguida, como o avanço mais recente para os empregados domésticos na garantia da igualdade em relação aos demais trabalhadores.

Em razão de datar do ano de 2014, os estudos dessa autora não abarcam a Lei Complementar 150 (BRASIL, 2015a). Esse é o instrumento legal que atualmente defende a categoria dos empregados domésticos.

2.4 DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

2.4.1 ANTES DA EMENDA CONSTITUCIONAL 72

A categoria dos trabalhadores domésticos sempre foi desvalorizada, como foi possível perceber por meio do exposto até o momento. Essa desvalorização, atrelada à falta de um texto legal robusto sobre o emprego doméstico, permitiu discrepâncias em relação aos demais trabalhadores.

Algumas dessas diferenças são vistas em Belém (2010). Ele afirma que não existia limitação de jornada de trabalho e isso permitia atitudes de abuso do empregador para com o empregado, como jornadas de trabalho de até 54 horas semanais, por exemplo. Descreve também que o FGTS era raramente concedido, em função de ser facultativo ao empregador e representar um aumento de gastos. O reflexo disso era a inviabilização do recebimento da multa de 40% em caso de rescisão sem justa causa e do gozo do direito do seguro desemprego.

O autor prossegue mencionando o benefício previdenciário referente a acidente de trabalho, que não era garantido ao empregado doméstico, porque o texto legal dizia que o acidente deveria ocorrer a serviço da empresa para ser considerado acidente de trabalho. Logo, não englobava os domésticos, que prestam serviço à família ou pessoa física no interior de suas casas (BELÉM, 2010).

2.4.2 APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL 72

O texto da Emenda Constitucional 72, de 2013, é curto, mas representou grande mudança na relação do trabalho doméstico. Foi esse instrumento que permitiu a igualdade de direitos para trabalhadores domésticos.

Artigo único. O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social" (BRASIL, 2013).

Alencar (2015) aponta que algumas das mudanças na relação de trabalho doméstico ocorreram imediatamente em 2013, após a publicação da Emenda Constitucional supracitada. Outros direitos aguardavam a regulamentação jurídica para começarem a ter validade.

Muito se discutiu a respeito das reais mudanças que ocorreriam para os trabalhadores domésticos com a Emenda Constitucional, em virtude das peculiaridades envolvidas não permitirem a aplicação integral da CLT. Mais de dois anos se passaram para que fosse publicada, em junho de 2015, a Lei Complementar 150 (BRASIL, 2015a), que trata do emprego doméstico e regula os direitos da classe.

A lei trouxe diversas garantias aos empregados domésticos, dentre as quais serão citadas algumas abaixo, conforme descrito por uma cartilha publicada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social no ano de 2015 (BRASIL, 2015d).

Foi concedido o direito ao seguro desemprego de três parcelas no valor de um salário mínimo em caso de dispensa sem justa causa, a obrigatoriedade de o empregador doméstico contribuir para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) recolhendo o percentual de 8% para a conta do empregado doméstico (BRASIL, 2015d).

Também foi garantida a indenização para quando ocorrer dispensa sem justa causa custeada mensalmente, com recolhimento de 3,2% sobre o valor do salário do empregado, que substitui a multa de 40% sobre o saldo do fundo de garantia aplicada aos demais trabalhadores.

Além disso, ficou delineado o pagamento diferenciado para hora de trabalho noturna com remuneração de, no mínimo, 20% superior à hora diurna (BRASIL, 2015d).

Brasil (2015d) afirma também a instituição do salário família para os dependentes menores de 14 anos de idade, caso o salário do empregado doméstico esteja dentro da faixa admitida por esse benefício, bem como o abatimento dos valores referentes a salário família do valor devido à previdência social, no momento do recolhimento da contribuição previdenciária.

Além dessas alterações, foi incluído o seguro contra acidentes de trabalho, a ser recolhido mensalmente pelo empregador; a concessão de descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, com 24 horas consecutivas, bem como garantia de descanso remunerado nos feriados; a licença maternidade de 120 dias, sem prejuízos de emprego para a mãe, bem como a garantia de estabilidade de emprego desde a confirmação da gravidez até 05 meses após o parto; e o aviso prévio a ser dado pela parte que tiver interesse em rescindir o contrato, com antecedência mínima de 30 dias (BRASIL, 2015d).

Em meio às mudanças está o empregador, que precisou se adequar à nova realidade para contratação de empregados para os serviços domésticos. Todas as mudanças são bastante recentes e existem correntes que defendem e outras que criticam tais alterações. Alguns afirmam que a igualação dos direitos permitirá o fortalecimento da categoria, enquanto outros chegam a considerar que este é o caminho para a extinção da classe de trabalhadores domésticos (CAMARGO, 2014).

2.5 FOLHA DE PAGAMENTO

A folha de pagamento é o instrumento onde são demonstrados os valores da remuneração dos empregados e dos tributos que devem ser recolhidos, mais comumente chamados de encargos da folha de pagamento. Nesse sentido, pode-se perceber que é uma obrigação do empregador descrita em lei “preparar folha de pagamento da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter, em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos de pagamentos” (BRASIL, 1999).

A folha de pagamento deve ser elaborada mensalmente e comporá a discriminação do histórico financeiro das remunerações dos empregados, que servirá como base de cálculo para a apuração dos encargos. A folha de pagamento precisa:

- a) Discriminar o nome dos segurados, indicando cargo, função ou serviço prestado;
- b) Agrupar os segurados por categoria, assim entendido: segurado empregado, trabalhador avulso, contribuinte individual;
- c) Destacar o nome das seguradas em gozo de salário-maternidade;
- d) Destacar as parcelas integrantes e não integrantes da remuneração e os descontos legais;
- e) Indicar o número de quotas de salário-família atribuídas a cada segurado empregado ou trabalhador avulso;
- f) Quantificar o número de horas extras prestadas por trabalhador no período e informar o fator utilizado; e
- g) Indicar a quantidade de horas noturnas laboradas e o percentual aplicado para a obtenção do valor do adicional noturno. (MANUAL..., 2015).

Com as informações extraídas da folha de pagamento, torna-se possível elaborar os recibos de pagamento de salários para os empregados e as guias de recolhimento dos encargos sobre ela incidentes. Os principais encargos são: as Contribuições previdenciárias, as Contribuições Sindicais, o Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

2.5.1 FOLHA DE PAGAMENTO DE EMPREGADO DOMÉSTICO

Os empregados domésticos adquiriram igualdade de direitos perante os outros empregados somente com a ascensão da Lei Complementar 150, de 2015 (BRASIL, 2015a). Já existiram períodos em que nem mesmo o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço era obrigatório.

Atualmente, é devido o recolhimento dos seguintes encargos sobre a folha de pagamento de empregados domésticos, conforme Brasil (2015a):

- A Contribuição Previdenciária descontada do empregado doméstico, correspondente à faixa de 8% a 11% sobre o salário de contribuição, de acordo com os parâmetros da tabela 01 abaixo.

TABELA 01: Tabela de faixas salariais e alíquotas para incidência de contribuição previdenciária para Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso no ano de 2015.

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota (%)
Até 1.399,12	8
De 1.399,13 até 2.331,88	9
De 2.331,89 até 4.663,75	11

Fonte: Portaria Interministerial MPS/MF Nº 13, de 09 de janeiro de 2015 - DOU de 12/01/2015, (2015c).

- A Contribuição Previdenciária Patronal (CPP) que corresponde a 8% sobre o salário de contribuição;
- A contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho (GILRAT) no percentual de 0,8% sobre o salário de contribuição;
- O recolhimento para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) no percentual de 8% do salário de contribuição;
- O recolhimento de 3,2% para pagamento da indenização compensatória para perda do emprego, evitando o recolhimento de multa rescisória quando ocorrer dispensa sem justa causa pelo empregador doméstico;
- E o Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) conforme a capacidade contributiva, seguindo a tabela 02 abaixo.

TABELA 02: Tabela progressiva mensal de faixas salariais, alíquotas e deduções para incidência de Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) para o período de abril a dezembro de 2015.

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do Imposto de Renda (R\$)
Até 1.903,98	-	-
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15	354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
Acima de 4.664,68	27,5	869,36

Fonte: Lei Nº 13.149, de 21 de Julho de 2015 DOU de 22/07/2015, (2015b).

Percebendo as peculiaridades do trabalho doméstico, o legislador criou uma forma simplificada para arrecadação destes tributos incidentes sobre a folha de pagamento, que foi denominada de Simples Doméstico. Pode-se perceber uma alusão ao Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - Simples Nacional. Com isso, o objetivo do governo foi criar um mecanismo para facilitar a realização dos recolhimentos dentro da formalidade, sem a necessidade de auxílio de profissionais especializados, como os escritórios de contabilidade, utilizando de plataforma *online* disponibilizada pelo próprio governo, denominada de eSocial. (BRASIL, 2015a).

3 MATERIAL E MÉTODOS

A pesquisa apresentou natureza qualitativa descritiva, pois utilizou o próprio ambiente para buscar informações sobre o emprego doméstico, sem a necessidade de métodos estatísticos. Sobre a pesquisa qualitativa, Freitas e Prondanov (2013, p. 70) dizem que:

Considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Esta não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. Tal pesquisa é descritiva. Os pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem.

Inicialmente foi realizada uma pesquisa exploratória, para a familiarização com o tema e para permitir a visão geral do assunto. Tal fase envolveu levantamento bibliográfico e a análise de exemplos que estimularam a compreensão do problema pesquisado (FREITAS E PRONDANOV, 2013). As pesquisas se concentraram nas bibliografias existentes sobre o emprego doméstico no Brasil e também foram analisados alguns exemplos de empregadores domésticos.

Os estudos bibliográficos realizados permitiram elaborar planilhas de cálculo com os gastos estimados sobre a folha de pagamento mensal de empregados domésticos, utilizando a ferramenta computacional *Microsoft Office Excel*. Esses cálculos demonstraram o valor do dispêndio até a entrada em vigor da lei complementar 150 (BRASIL, 2015a) e os valores após a publicação dessa lei.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para compreender o processo de mudança que houve na folha de pagamento de empregados domésticos no Brasil, serão demonstradas três tabelas para discussão e análise. Essas tabelas demonstram os encargos incidentes sobre os salários para essa categoria.

Na realização dos cálculos, foi considerado como remuneração o salário mínimo nacional que, na época da pesquisa, representava R\$ 788,00 (setecentos e oitenta e oito reais) e não foram considerados outros adicionais na remuneração. A análise se baseou no salário mínimo em virtude de a maioria dos trabalhadores domésticos do país receber baixos salários, conforme demonstrado pelo estudo do DIEESE (2013) e também pelo fato de a Constituição Federal não permitir que nenhum trabalhador receba valor inferior ao salário mínimo (BRASIL, 1988). Foram observadas as alíquotas aplicadas baseando-se nas leis específicas.

É imprescindível ressaltar que não foram consideradas as remunerações nos meses de férias e no pagamento do décimo terceiro salário e que não existem gastos com terceiros para

emissão da folha de pagamento e guias de recolhimento de tributos, fatores estes que contribuem para o acréscimo nos gastos com a folha de pagamento.

As tabelas 03 e 04 demonstrarão a folha de pagamento de empregados domésticos da forma como era calculada no período anterior à nova lei dos domésticos. Ressalte-se que na tabela 03 não foi mencionada a contribuição para o FGTS, que era facultativa, e na tabela 04 esse valor foi considerado.

TABELA 03 – Folha de pagamento de Empregado Doméstico no período anterior a Lei Complementar 150, de 2015, sem recolhimento de FGTS.

ITEM	ALÍQUOTA (%)	VALOR MONETÁRIO (R\$)
Salário Bruto do Empregado	-	788,00
Contribuição Previdenciária Patronal (CPP)	12	94,56
Contribuição Previdenciária Descontada do Empregado	8	63,04
Total de Encargos da Folha de Pagamento	20	157,6
Despesa Mensal com Empregado Doméstico Total	-	882,56

Fonte: Elaborada pelo autor (2015).

Dada a tabela 03, fica possível perceber que as despesas financeiras para manter um empregado doméstico até setembro de 2015 resumiam-se em considerar um salário X qualquer mais um percentual de 12% sobre esse salário. Isso porque o percentual de 8%, fixado com base na tabela 01, que demonstra as faixas salariais e alíquotas de incidências das contribuições previdenciárias não resulta em dispêndio para o empregador, uma vez que esse valor é abatido do salário do empregado.

Na tabela 04, foi analisada a folha de pagamento de empregado doméstico para os casos em que o empregador, a partir de março de 2001, optou pelo recolhimento de contribuição para o FGTS. Conforme se vê em Brasil (2001) “É facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento.”.

TABELA 04 – Folha de pagamento de Empregado Doméstico no período anterior a lei complementar 150, de 2015, com recolhimento de FGTS.

ITEM	ALÍQUOTA (%)	VALOR MONETÁRIO (R\$)
Salário Bruto do Empregado	-	788,00
Contribuição Previdenciária Patronal (CPP)	12	94,56
Contribuição Previdenciária Descontada do Empregado	8	63,04
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)	8	63,04
Total de Encargos da Folha de Pagamento	28	220,64
Despesa Mensal com Empregado Doméstico Total	-	945,60

Fonte: Elaborada pelo autor (2015).

Ao visualizar a tabela 04, nota-se que o empregador doméstico recolhia a contribuição previdenciária patronal, com o percentual de 12%, e também a contribuição para o FGTS no percentual de 8%. Na mesma tabela ainda pode ser visualizada a contribuição previdenciária descontada do empregado que segue o mesmo percentual de 8% citado na tabela 03.

Dessa forma, torna-se evidente que entre o período de março de 2001 a setembro de 2015, para o empregador que optou por recolher o FGTS para os empregados domésticos, as

despesas mensais financeiras eram de um salário X qualquer mais o percentual de 20% sobre esse salário.

A tabela 05 demonstra a folha de pagamento de empregado doméstico a partir do advento da nova lei dos domésticos (BRASIL, 2015a) e engloba todos os encargos obrigatórios trazidos por ela.

TABELA 05 – Folha de pagamento de Empregado Doméstico a partir da lei complementar 150, de 2015.

ITEM	ALÍQUOTA (%)	VALOR MONETÁRIO (R\$)
Salário Bruto do Empregado	-	788,00
Contribuição Previdenciária Patronal (CPP)	8	63,04
Contribuição Previdenciária Descontada do Empregado	8	63,04
Contribuição Previdenciária GILRAT	0,8	6,30
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)	8	63,04
FGTS – Indenização por Perda de Emprego	3,2	25,21
Total de Encargos da Folha de Pagamento	28	157,6
Despesa Mensal com Empregado Doméstico Total	-	945,60

Fonte: Elaborada pelo autor (2015).

É possível perceber algumas mudanças expressivas nesta última tabela em relação às duas outras já apresentadas. O percentual de contribuição previdenciária patronal é de 8%, diferentemente do apresentado nas tabelas 03 e 04, que era de 12%. O recolhimento para o FGTS a partir de outubro de 2015 passou a ser obrigatório, mas se manteve no mesmo percentual de 8% como era no período em que o pagamento era facultativo, o que foi demonstrado na tabela 04. Nota-se ainda que a contribuição previdenciária descontada do empregado doméstico se manteve em 8%, como nas duas folhas de pagamento apresentadas anteriormente.

Percebe-se também que houve a inclusão do recolhimento de duas novas contribuições, uma para o financiamento do seguro contra acidentes do trabalho, descrita como GILRAT, com percentual de 0,8%, e outra para o FGTS com fins de indenização por perda de emprego, no percentual de 3,2%.

Logo, a partir de outubro de 2015, as despesas financeiras para manutenção de empregado doméstico passaram a ser de um salário X qualquer mais o percentual de 20% sobre o salário desse empregado.

Após analisar as tabelas 03, 04 e 05 individualmente, podem ser traçadas relações entre elas. Quando são consideradas as tabelas 03 e 05, nota-se uma variação de 8% no percentual de encargos incidentes sobre a folha de pagamento de empregado doméstico, saltando de 12% para 20%. Essa variação se deu em função da inclusão do FGTS no cálculo, bem como da parcela para indenização compensatória e para o GILRAT. Quando se analisa a tabela 04 e a tabela 05, observa-se que o percentual geral de encargos sobre a folha de pagamento fica mantido. Todavia, há variação nos percentuais das rubricas bem como destinação para diferentes tipos de contribuição.

Dessa forma, os impactos financeiros que não puderam ser observados por Silva *et al.* (2013) podem ser visualizados com a presente análise, que demonstra variação nos gastos dos empregadores, com a inserção de direitos no âmbito do trabalho doméstico.

Após análise das folhas de pagamento, de sete empregadas domésticas de Caxias do Sul, no período de janeiro a setembro de 2013, concedidas por escritórios contábeis da região, verificou-se que no âmbito financeiro não houve alteração, tanto para o empregado, quanto para o empregador. (SILVA *et al.* 2013, p. 703)

Ainda é necessário esboçar a possibilidade de aumento de gastos para os empregadores numa outra esfera. Até a mudança na legislação dos empregados domésticos, os encargos obrigatórios eram recolhidos de maneira simplificada e preenchidos manualmente pelo próprio empregador. Com a alteração na legislação, houve a mudança para uma plataforma *online*, que possibilita a geração da guia de recolhimento dos tributos. Entretanto, Valfré (2015) afirmou que alguns empregadores demonstraram dificuldades de manusear a plataforma do empregador doméstico na internet e por isso buscaram assessorias contábeis para realizar os procedimentos relacionados à folha de pagamento. Desta forma, os possíveis gastos com assessoria contábil podem gerar mais um impacto financeiro para os empregadores.

5 CONCLUSÃO

Conclui-se com as informações apresentadas neste artigo que as conquistas para os trabalhadores domésticos, a partir da publicação da Lei Complementar 150, de 2015, foram diversas e que essa lei trouxe mudanças também para o empregador. Os maiores impactos para os trabalhadores se referem à igualdade de direitos entre os empregados.

Para os empregadores, o maior impacto foi o financeiro. Eles agora devem arcar com o recolhimento de 20% de encargos sobre a folha de pagamento dos empregados domésticos enquanto que, no período anterior a essa lei, era previsto o recolhimento de 12%. Há também a possibilidade de surgir um impacto financeiro secundário relacionado a gastos com assessoria contábil para emissão da guia de recolhimento dos tributos, para os casos dos empregadores não conseguirem executar esse serviço.

Destaca-se, ainda, que o aumento de gastos se deu em função da necessidade de conceder aos trabalhadores domésticos direitos básicos que antes lhes eram negados pela não obrigatoriedade de recolhimento de alguns tributos.

Depois do que foi dito sobre o trabalho doméstico, surgem outras possibilidades de trabalhos relacionadas ao mesmo tema, como pesquisas de campo para compreender a recepção da nova lei, tanto para empregados como para empregadores domésticos e também para compreender impactos diversos dos aqui apresentados, bem como analisar a aplicação dos direitos adquiridos.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, R. J. **Análise da lei complementar nº 150/2015 e o novo paradigma do empregado doméstico no Brasil**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/41907/analise-da-lei-complementar-n-150-2015-e-o-novo-paradigma-do-empregado-domestico-no-brasil#ixzz3q6GqPham>>. Acesso em: 24 out. 2015.

BELÉM, E. de O. A (im) possibilidade da inserção da empregada doméstica mensalista no rol de direitos trabalhistas contidos no artigo 7º da Constituição Federal. **ETIC-Encontro de Iniciação Científica**, v. 6, n. 6, 2010. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/view/2357/1875>>. Acesso em: 14 out. 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** [recurso eletrônico]: texto constitucional promulgado em 05 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas constitucionais nºs 1/1992 a 90/2015, pelo Decreto legislativo nº 186/2008 e pelas Emendas constitucionais de revisão nºs 1 a 6/1994. – 48. Ed. – Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2015. – (Série textos básicos; n. 119).

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 02 nov. 2015.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 6. ed. atual. - São Paulo: Saraiva, 2015. Coleção legislação Saraiva de bolso.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013.** Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm>. Acesso em: 18 out. 2015.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. 2015a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 18 out. 2015.

BRASIL. **Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.** Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm>. Acesso em: 18 out. 2015.

BRASIL. **Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001.** Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm>. Acesso em: 21 nov. 2015.

BRASIL. **Lei nº 13.149, de 21 de julho de 2015.** Altera as Leis nºs 11.482, de 31 de maio de 2007, para dispor sobre os valores da tabela mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física, 7.713, de 22 de dezembro de 1988, 9.250, de 26 de dezembro de 1995, e 10.823, de 19 de dezembro de 2003. 2015b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13149.htm>. Acesso em: 21 nov. 2015.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Portaria Interministerial Nº 13, de 9 de janeiro de 2015.** Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 jan. 2015. p. 15-16. 2015c. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=12/01/2015&jornal=1&pagina=15&totalArquivos=56>> . Acesso em: 02 nov.2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Trabalhadores domésticos: direitos e deveres.** 2015d. Disponível em: <<http://www.cnti.org.br/educacao/2015/cartsimplesdom.pdf> > Acesso em: 24 out. 2015.

CAMARGO, E. C. E. **A situação atual do empregado doméstico com a emenda constitucional 72/13**. 2014. Disponível em:

<<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/124858/ELAINE%20CAMARGO%20-%20MONOGRAFIA2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 14 out. 2015.

CYRINO, R. A. mudança na legislação trabalhista que regula a relação entre patrões e empregadas domésticas no brasil: como rupturas temporais podem influenciar aspectos da estrutura social. In: Araújo, E.; Duque, E.; Franch, M. e Durán, J. (eds) . **Tempos Sociais e o Mundo Contemporâneo - As crises, As Fases e as Rupturas**. Braga, Pt.: Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade, Universidade do Minho-Publicações/eBooks, 2014. p. 170 -181 . Disponível em: <

http://www.lasics.uminho.pt/ojs/index.php/cecs_ebooks/article/view/2064/1985 >. Acesso em: 14 out. 2015.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. **Estudos e pesquisas: o emprego doméstico no Brasil**. n. 68. Ano 2013. Disponível em:

<<http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.pdf>> Acesso em: 18 out. 2015.

FREITAS, E. C.; PRODANOV, C. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

MANUAL de Orientação do Esocial. 2015. Disponível em:

<http://www.esocial.gov.br/doc/MOS2_1.zip>. Acesso em: 02 nov. 2015.

MARTINS, S. P. Conceito de direito do trabalho. In: **Direito do trabalho**. 12.ed. rev. atual. e ampl.- São Paulo: Atlas,2000. p.45 a 46.

MIRANDA, R. S. **A nova lei dos empregados domésticos**. Disponível em:

<<http://www.sinescontabil.com.br/trabalhos/arquivos/22470f9d9415693211443b720f08c668.pdf>>. Acesso em: 14 out. 2015.

SILVA, D. S. *et al.* Os novos direitos e benefícios do empregado doméstico e o impacto para o empregador. **Anais-Seminário de Iniciação Científica de Ciências Contábeis**, v. 4, n. 2, p. 697-705, 2014. Disponível em:

<<http://ojs.fsg.br/index.php/anaiscontabeis/article/view/697-705/803>>. Acesso em: 14 out. 2015.

VALFRÉ, V. O simples doméstico ficou complicado. **A Gazeta**. Vitória, p.27, 22 out. 2015.

Recebido para publicação:08 de abril de 2016

Aprovado:15 de julho de 2016