

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS E JURÍDICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO

EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL

PATRÍCIA VIOLANTE ANTUNES

RIO DE JANEIRO

2008

PATRÍCIA VIOLANTE ANTUNES

EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL

**Trabalho de conclusão de curso
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Rio de Janeiro,
como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel em Direito.**

Orientadora: Prof^a. Saete Maria Maccalóz

RIO DE JANEIRO

2008

PATRÍCIA VIOLANTE ANTUNES

EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL

**Trabalho de conclusão de curso
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Rio de Janeiro,
como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel em Direito.**

Data de aprovação: ____/____/____

Banca Examinadora:

Ao meu esposo e a minha filha, com amor,
pelo constante estímulo e companheirismo.

A regra da igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigualam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho, ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real.

Rui Barbosa

RESUMO

A elaboração deste trabalho tem como objetivo mostrar a evolução dos direitos da categoria dos empregados domésticos, dentro da sociedade brasileira, e suas conseqüências. Apesar de ter seus direitos garantidos por legislação vigente, essa classe de trabalhadores, há muito tempo, não é devidamente organizada, além de ser tratada de forma muito diferenciada das demais categorias com vínculo empregatício. Visando facilitar a compreensão, o assunto foi abordado desde o surgimento da cultura de se contratar uma pessoa para o trabalho em atividades domésticas até os principais estudos e criação de leis a respeito desse tema. Atualmente, a categoria dos empregados domésticos passa por uma significativa valorização jurídica, uma vez que vem tendo seus direitos ampliados. Esse processo evolutivo, em primeira análise, parece ser vantajoso, todavia, ao se fazer um estudo mais elaborado, fica evidente a real ameaça sofrida pelos trabalhadores. Esse fato decorrente da onerosidade dos atuais direitos e da ignorância jurídica dos empregadores, a qual acarreta a diminuição dos contratos para o trabalho doméstico e, conseqüentemente, eleva o índice de clandestinidade para essa atividade. O fato é que, com a ampliação das garantias desta categoria, a clandestinidade só tende a aumentar, sobretudo pelo fato de o Estado, principal responsável pela garantia da execução do ordenamento jurídico, não possuir processos eficazes para o controle do correto vínculo empregatício entre contratantes e contratados.

Palavras-Chave:

Empregados Domésticos. Onerosidade. Clandestinidade.

ABSTRACT

The elaboration of this work had as objective to show the evolution of the rights of the category of the house servants, inside of the Brazilian society, and its consequences. Although to have its rights guaranteed for current law, these workers, during much time, in not organized duly, beyond being dealt with form very differentiated of the too much employment categories. Aiming at to facilitate the understanding, the subject was made since the sprouting of the culture of contracting a person for the work in domestic activities until the main studies and creation of laws regarding this subject. Currently, the category of the house servants passes for a significant legal valuation, so comes having its extended rights. This process, in first analysis, seems to be advantageous, however, making an elaborated study more, it is evident the real threat suffered for the workers. This fact came from the elevated cost of the current rights and the legal ignorance of the employers; this fact causes the domestic work contracts reduction and, consequently, raises the lawless increase for this activity. The fact is that, with the magnifying of the guarantees of this category, the lawless contract tends to increase, over all for the fact of the State, main responsible for the legal system execution guarantee, don't have an efficient control process to warrant the correct bond contractual between contractors and contracted.

Keywords: House Servants; Elevated; Increase.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	09
2. HISTÓRICO DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL	11
2.1 Origem da figura do empregado doméstico	11
2.2 Situação atual do empregado doméstico	12
3. A EVOLUÇÃO DA LEI PARA O EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL	14
4. CARACTERÍSTICAS DE UM EMPREGADOR DOMÉSTICO	16
4.1 Âmbito familiar	16
4.2 Finalidade não lucrativa	17
5. CARACTERÍSTICAS DE UM EMPREGADO DOMÉSTICO	18
5.1 Conceito	18
5.2 Pessoaalidade	18
5.3 Continuidade	19
5.4 Onerosidade	20
5.5 Subordinação	20
6. DIREITOS E DEVERES DE UM CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO	22
6.1 Anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS	22
6.2 Horário de trabalho	23
6.3 Salário	25
6.4 Férias	29
6.5 Dissolução do contrato de trabalho e efeitos	32

7. OBRIGATORIEDADE DE FILIAÇÃO AO REGIME PREVIDENCIÁRIO.....	38
7.1 Licenças	39
7.2 Estabilidade Provisória	41
7.3 Benefícios previdenciários	45
8. ARTIGO 477 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS - C.L.T.	47
9 . COMENTÁRIOS SOBRE A NOVA LEI DO TRABALHO DOMÉSTICO	48
10. PERSPECTIVAS DE MUDANÇA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	52
11. CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59

1. INTRODUÇÃO

A origem da figura do empregado doméstico é anterior a qualquer previsão legal sobre emprego, uma vez que o mesmo surgiu na época da escravidão, quando os Senhores, selecionavam os escravos que lhe inspiravam maior confiança, para cuidar dos afazeres domésticos e apesar de não haver paga pelo serviço, tendo em vista estarmos tratando da época da escravidão, os escravos que trabalhavam no âmbito doméstico, gozavam de uma situação diferenciada e privilegiada, em comparação com os demais escravos, que trabalhavam na produção de fins lucrativos, do Senhor.

Com a evolução natural e legal da situação do empregado doméstico, que foi iniciada pela absolvição da escravatura, o empregado doméstico, que na figura de escravo, era privilegiado em decorrência dos demais escravos, sofreu um inversão de valores e passou a ter direitos reduzidos perante os empregados comuns.

A maioria das características de uma relação de trabalho doméstico foi gerada pelos costumes do período da escravidão e são mantidas até hoje, como por exemplo: trabalho realizado no âmbito familiar, finalidade não lucrativa do serviço, personalidade do empregado, subordinação do empregado. Com a evolução da legislação do empregado doméstico, outras características foram sendo adicionadas as já existentes, tais como: continuidade da relação de trabalho e onerosidade para o empregador em face do empregado.

A legislação que trata do trabalho doméstico garante direitos e deveres, no contrato de trabalho doméstico, tais como: anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS do empregado, contribuição previdenciária (aposentadoria), repouso semanal remunerado, salário mínimo, irredutibilidade salarial, férias, 13º salário, licença maternidade, licença de paternidade, vale – transporte e aviso prévio, além de também facultar aproveitamento dos

direitos previstos para o empregado comum, tais como: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, seguro desemprego e carga horária pré-determinada.

Este trabalho visa demonstrar que o empregado doméstico no Brasil, tendo em vista seu enquadramento diferenciado em relação aos empregados em geral, apresenta-se como uma das categorias do mundo jurídico que maiores controvérsias tem trazido.

2. HISTÓRICO DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL

Para entendermos e avaliarmos as questões existentes no contrato de trabalho doméstico, faz-se necessário uma análise minuciosa dos princípios do trabalho no Brasil e conseqüentemente, do período escravocrata, uma vez que ali surgiu no Brasil, de forma mais definida, o empregado doméstico, pois antes deste período, a figura do empregado doméstico, era conhecida apenas de forma abstrata, através de estórias de outros países e registros escritos, tais como a bíblia, onde não era raro ver referências como: escravo e serviçal.

2.1 Origem da figura do empregado doméstico

O trabalho escravo tem sua origem referenciada nos textos bíblicos, mitos e na antiguidade clássica, aonde sempre vêm expressos a presença de trabalhadores cativos, ocupados na prestação gratuita de serviços.

A prática escravagista, remonta aos tempos de guerra, em que o grupo vencedor retinha os vencidos, obrigando-os a prestarem serviços a estes, sem deter de nenhum direito. Tal prática foi universalmente empregada em todo o mundo antigo, e indignamente, parece-nos que, ainda hoje, em proporções e formas diferenciadas, existem os que ainda estão sujeitos a esta degradação.

Ao longo dos anos, senhores rurais e urbanos deslocaram escravos das senzalas para o interior de suas residências, para o fim exclusivo de juntamente com sua família, serem

servidos, no âmbito residencial e para isto selecionavam os escravos que lhe geravam mais confiança, prática inclusive, no tocante a confiança, que é mantida até os tempos atuais.

Pelo acima narrado, a origem da classe doméstica está intimamente ligada à escravidão, o que faz com que exista uma idéia errônea sobre o empregado doméstico, acarretando em desvalorização da função, quando, ao menos no que se refere à forma de tratamento, o empregado doméstico deveria ser mais privilegiado, uma vez que está diretamente ligado a vida pessoal do empregador.

2.2 Situação atual do empregado doméstico

Em decorrência do tratamento diferenciado dado ao empregado doméstico, em comparação com o empregado comum, muitos entendem que a atividade doméstica é uma atividade subalterna e desonrosa, penalizando os trabalhadores desta categoria, com o estigma de carga, fadiga, ônus, etc., entendendo ainda, os que participam deste pensamento, que os empregados domésticos não são do mesmo patamar dos outros trabalhadores, por ser o doméstico um trabalhador solitário, exercendo suas funções num ambiente restrito, e naturalmente não convivendo socialmente com colegas de trabalho como nos outros setores, acarretando com isso a falta de interesse de formar uma organização sindical para seu fortalecimento.

Em 1998, uma reportagem publicada na revista *Época*, demonstrou que o trabalho doméstico envolvia aproximadamente cinco milhões de pessoas, sendo a grande maioria de mulheres que desenvolviam a atividade de serviços gerais em residências e uma parte menor

de diarista. A pesquisa revelava ainda que existia naquela época 5.000.000 (cinco milhões) de trabalhadores domésticos e 76,6% destes trabalhadores, não tinham carteira assinada.

Em 2006, uma pesquisa realizada pelo IBGE, divulgou que os empregados domésticos, onde predominam as mulheres negras, representam um percentual de 8,1% da população das grandes cidades, como: Rio de Janeiro, São Paulo, Porto Alegre, Salvador, Belo Horizonte e Recife, sendo o interior um capítulo a parte.

A pesquisa que o IBGE realizou em 2006, apurou também, que 37,3% dos empregados domésticos, são responsáveis pelo sustento dos seus lares, sendo que, 27,5% dos empregados domésticos, recebem menos de um salário mínimo e que os maiores salários são pagos em São Paulo e no Rio de Janeiro.

A pesquisa que o IBGE realizou em 2006, apurou ainda, que 10% das empregados domésticos não freqüentaram escola e 36% não completaram o ensino médio.

Hoje o legislativo está em uma campanha para ampliar os direitos das empregadas domésticas, porém, mais importante do que isso, é garantir que os direitos que já existem sejam respeitados, como por exemplo, adotar medidas práticas que obriguem os patrões a registrarem os empregados domésticos, que, conforme a informação veiculada pelo próprio legislativo no ano de 2008, a cada 4 domésticos que trabalham (6,5 milhões), só 1 é registrado (1,7 milhão).

3. A EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL

Inicialmente o trabalho doméstico não detinha de regulamentação própria e era tratado pelo Código Civil, no rol da locação de serviços.

Surgiram então as primeiras leis que regulamentavam o trabalho doméstico, mas que contavam com limitações, para protegerem os empregados domésticos.

O Decreto nº 16.107/1923 foi quem regulamentou os serviços dos domésticos, especificando quais seriam os empregados domésticos.

O Decreto-Lei nº 3.078/1941 tratou do empregado doméstico em residências particulares mediante remuneração, dando direito ao empregado doméstico, através de reivindicações de cunho civil, depois de um período de prova de seis meses, a um aviso prévio de oito dias e dando direito também, a rescisão do contrato por culpa do empregador, em caso de: atentado a honra ou integridade física, mora salarial e falta de ambiente higiênico, de alimentação e de habitação previamente concedida.

Em 1943, passou a vigorar a Consolidação das Leis do Trabalho – C.L.T., que foi criada em virtude da necessidade de unir as muitas leis trabalhistas, consolidando-se assim as normas destinadas a proteger o empregado urbano e, a exemplo do que ocorria em outros países, excluindo o empregado doméstico, que ficou deixado de lado do ordenamento jurídico próprio dos trabalhadores.

Finalmente, mesmo que sem muita expressão e assegurando-lhes poucos direitos, a atividade doméstica foi disciplinada pela Lei nº 5.859/72, que caracteriza como trabalhador doméstico, em seu artigo 1º: “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial.”, e determina que o principal fator do empregado doméstico se dá pela inexistência de fins lucrativos no trabalho que presta ao

empregador, estipulando que são domésticos: o cozinheiro, o faxineiro, o motorista, o jardineiro, etc., e não são domésticos: a diarista que presta serviço eventual (interpretações divergentes na doutrina) e os empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – C.L.T., como: porteiros, zeladores e serventes de prédios de apartamentos residenciais, conseqüentemente, não inerentes aos domésticos.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no seu artigo 7º, parágrafo único, graças a Movimentos de Mulheres que, além de organizar a categoria dos domésticos, soube postular e apresentar reivindicações, estendeu ao doméstico todos direitos concedidos ao trabalhador em geral, com exceção do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, tais como: salário mínimo, irredutibilidade de salário, salvo negociação, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, gozo de férias anuais remuneradas, licença à gestante, entre outros, passando o empregado doméstico então, a usufruir de mais direitos trabalhistas, sem porém, ter equiparação com os direitos previstos para o empregado comum.

4. CARACTERÍSTICAS DE UM EMPREGADOR DOMÉSTICO

Empregador doméstico é toda pessoa física ou família, que contrata uma pessoa física, para trabalhar no âmbito familiar, com continuidade, sem intuito lucrativo, mediante a contraprestação salarial e de forma subordinada.

4.1 Âmbito familiar

O Âmbito familiar é o ambiente em que o empregado doméstico presta seus serviços.

O conceito do âmbito familiar para caracterização do emprego doméstico, tem sentido amplo, sendo considerado como extensão do âmbito familiar: residência de temporada, carro, helicóptero, barco e jatinho, pois âmbito familiar significa tudo o que serve à família e para a família, ou ainda tudo o que serve as pessoas que residem em um mesmo local.

Em desdobramento do conceito sintetizado acima, a república também é tida como um âmbito familiar, uma vez que serve um grupo de pessoas que residem em um mesmo local, sem fins lucrativos, o que a difere, por exemplo, da pensão, onde existem investimento e lucro financeiro.

É importante ressaltar que parte da doutrina e da jurisprudência entende que o ambiente familiar não está vinculado a figura do empregador, podendo através deste entendimento, a empregadora que vai viajar, desde que não esteja obtendo lucro com este procedimento, determinar que sua empregada doméstica, sob a sua ordem e a suas custas, trabalhe na residência de outra pessoa, até o retorno da sua viagem, por exemplo.

4.2 Finalidade não lucrativa

Uma das caracterizações do trabalho doméstico é a de o empregador não obter lucro com o trabalho exercido pelo empregado doméstico, sob pena de ser configurado como um empregador comum regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – C.L.T..

5. CARACTERÍSTICAS DE UM EMPREGADO DOMÉSTICO

O empregado doméstico é aquele que trabalha com continuidade e de forma subordinada no âmbito familiar, onde não se dão atividades lucrativas, executando serviços mediante a contraprestação salarial.

5.1 Conceito

Empregado doméstico é aquele que presta serviços em casa de família, é um tipo de empregado não qualificado, no qual se enquadra diversos trabalhadores, a exemplo de: motoristas, acompanhantes, enfermeiras, pilotos de aviões particulares e tripulantes de iates e embarcações de passeio.

5.2 Pessoaalidade

Um dos pressupostos para a caracterização do trabalho doméstico é que ele seja sempre praticado por pessoa física, como, de resto, o será em qualquer espécie de trabalho subordinado.

O que deve ser ressaltado é o caráter personalíssimo da obrigação que incumbe ao empregado, qual seja: a de fazer ele pessoalmente os serviços contratados.

Por isto, em regra o empregado não pode ser substituído por outro, nem mesmo se fosse em dias alternados. Se isso vier acontecer, por meio de consentimento do empregador, ele correrá o risco de ter estabelecidos dois contratos distintos: um, originário, com o empregado substituído e outro, superveniente, com o empregado substituto.

Esse contrato personalíssimo, de um modo geral, ocorre unicamente em relação ao empregado. Dificilmente acontece em relação ao empregador, uma vez que por trabalhar para a família no sentido amplo, qualquer membro desta família, que se beneficiou com o serviço do empregado, pode responder como empregador.

5.3 Continuidade

É o trabalho prestado de maneira contínua e sucessiva, sem interrupção, não tendo obrigatoriamente que existir um trabalho de todos os dias, uma vez que a continuidade e a sucessividade, podem se dar por trabalho em dias alternados, porém habituais, como é a hipótese das empregadas que trabalham todos os dias para um mesmo empregador, ou, em um outro exemplo, todas as segundas, terças e quintas para um mesmo empregador, estando em virtude da habitualidade, configurando em ambos os casos a continuidade e sucessividade.

O serviço de natureza contínua é uma grande diferencial para a caracterização do vínculo empregatício do doméstico, sendo um dos principais fatores, para se diferenciar empregados domésticos dos trabalhadores eventuais, ou seja, das populares diaristas ou faxineiras, tendo em vista o comum referencial criado entre as duas figuras, por ambas exercerem suas atividades em âmbito familiar.

A jurisprudência nacional considera empregada doméstica, aquela que presta serviço habitual pelo menos três vezes por semana (não existindo súmula vinculante).

Existe ainda, uma jurisprudência minoritária, que defende que a continuidade é sinônimo de todos os dias, ou seja, para ser contínua precisa ser do “dia-a-dia”.

Na prática a continuidade quando analisada em conjunto com as demais características do trabalho doméstico, e em especial com a proporcionalidade de ganho diário, faz prova robusta da existência ou não de vínculo de emprego.

5.4 Onerosidade

O contrato de trabalho é necessariamente oneroso.

A onerosidade no contrato de trabalho doméstico é configurada pela paga que o empregado doméstico recebe como contraprestação do trabalho realizado.

Não existe trabalho sem contraprestação financeira, uma que a ausência de salário, constitui ou serviço voluntário ou escravo, sendo que o primeiro não é previsto na legislação em vigor e o segundo é ilegal e configura crime.

5.5 Subordinação

A subordinação é uma característica de qualquer relação de emprego, inclusive a dos domésticos.

A subordinação aqui citada, não se trata de dependência, mas sim, de definição de poder de mando, onde fica estabelecido a parte que determina a forma do trabalho e a parte que executa o trabalho determinado.

O empregado é subordinado ao empregador porque em um contrato de trabalho já é implícito que o empregador direciona o trabalho e o empregado realiza.

A subordinação é mais estreita quando o empregado é doméstico, tendo em vista que o serviço é realizado no âmbito familiar e está sujeito a mais pessoalidade do empregador.

6. DIREITOS E DEVERES DE UM CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

Em todo contrato, as partes possuem direitos e deveres e o contrato de trabalho não foge a regra, existindo em todos eles, inclusive nos contratos das relações domésticas, obrigações e vantagens de acordo com as características da relação de trabalho formada.

6.1 Anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS

Em toda contratação de emprego, que pode se dar através de contrato escrito ou verbal, por imposição legal, deve haver o registro do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, não fugindo a relação de trabalho com o empregado doméstico, desta regra.

A anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, devem ser preenchidos todos os dados inerentes ao contrato de trabalho, como por exemplo: a data de admissão, salário ajustado, o início e o final das férias e a data da dispensa, quando esta acontecer.

Após as anotações iniciais, o empregador deverá proceder em 48 horas à entrega da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS ao empregado, sob pena de multa.

Existe uma corrente minoritária, da doutrina e da jurisprudência, que acredita que não existe prazo e nem multa, para a devolução da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, pois esta corrente defende a tese de que o prazo previsto na Consolidação das Leis do

Trabalho – C.L.T., de 48 horas, é aplicável apenas ao trabalhador comum, não se estendendo ao trabalhador doméstico, por não constar, expressamente, esta extensão na norma legal.

A anotação da função na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, para o empregado doméstico, pode ser feita de forma genérica ou específica, quando nesta hipótese, constarão funções que mantenham uma relação jurídica com as disposições do art. 1º da Lei nº 5.859/1972, ou seja, por exemplo: cozinheiro, faxineiro, motorista, jardineiro, etc..

A anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS é responsabilidade do empregador e constitui motivo de demissão do empregado, a falta de apresentação deste documento.

O empregado doméstico poderá ser contratado em caráter experimental, de modo a que suas aptidões possam ser melhor avaliadas.

O contrato de experiência deverá ser anotado na CTPS do empregado e pode ser prorrogado uma única vez, desde que a soma desses períodos não exceda 90 (noventa) dias.

6.2 Horário de Trabalho

A lei é omissa quanto à carga horária semanal de trabalho do empregado doméstico, ele pode trabalhar mais de 08 horas diárias e 44 semanais, pois não é, extensivo a esta categoria o inciso XIII, do artigo 7º, da Constituição Federal, logo, o empregado doméstico pode trabalhar além da jornada de trabalho acima mencionada, sem que haja obrigatoriedade de pagamento de horas extras.

O Tribunal Superior do Trabalho em recente decisão, não concedeu a uma empregada doméstica o direito de receber horas extras, sob o fundamento de que o parágrafo único do

artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 garante aos empregados domésticos 9 dos 34 direitos aos trabalhadores enumerados no dispositivo, mas não estão entre eles os incisos XIII e XVI, que tratam sobre jornada de trabalho limitada e horas extras, pois os trabalhadores domésticos não foram contemplados com as normas sobre jornada, sendo-lhes indevidos o adicional noturno, horas extras e as pausas intra-jornadas.

Por tanto, o empregado doméstico, pela norma específica, ao contrário do empregados comuns, não tem horário determinado para iniciar e nem terminar sua jornada de trabalho, não tendo também, suas jornadas, limite de carga horária, não fazendo assim, jus a hora extra.

Podem as partes delimitar a jornada de trabalho, e nesta hipótese, se firmado entre eles o horário de entrada e saída do empregado, cria-se uma condição específica no contrato de trabalho e o empregado, neste caso, quando trabalhar fora da jornada determinada, passa a fazer jus à hora extra, pois uma vez delimitada a jornada, amplia-se os direitos mínimos garantidos ao empregado doméstico e subentende-se que o salário previamente acordado, refere-se apenas ao período, também, previamente acordado.

O empregado doméstico, com base no inciso XV, do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, tem direito a gozar um repouso semanal remunerado, que equivale a 24 (vinte e quatro) horas.

O sábado é considerado dia útil e o repouso deve ocorrer de preferência aos domingos, mas não obrigatoriamente.

A folga pode ser combinada para outro dia da semana, desde que cada 06 (seis) dias de trabalho corresponda 01 (um) dia de repouso, podendo desta forma, o empregado doméstico, sem o empregador incorrer em desrespeito a legislação vigente, descansar um sábado e domingo sim, um sábado e domingo não, ou seja, um fim-de-semana quinzenalmente.

Não será devida a folga ou remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante um dia na semana que anteceder o repouso semanal remunerado ou que não esteja cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

Com a publicação da Lei n.º 11.324/2006, que revogou a alínea “a” do art. 5º da Lei n.º 605/1949, os trabalhadores domésticos passaram a ter direito aos feriados civis e religiosos. Portanto, a partir de 20 de julho de 2006, data da publicação da Lei n.º 11.324/2006, caso haja trabalho em feriado civil ou religioso o empregador deve proceder com o pagamento do dia em dobro ou conceder uma folga compensatória em outro dia da semana, conforme previsto no artigo 9º da Lei n.º 605/1949.

6.3 Salário

O empregado doméstico no Brasil, não pode receber menos do que um salário mínimo.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, prevê que os Estados podem fixar pisos salariais, para as categorias de trabalhadores e atualmente os Estados de: Rio de Janeiro, São Paulo, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Paraná, fixaram pisos salariais para as categorias de trabalhadores e incluíram entre elas a categoria dos empregados domésticos.

Ocorre que, existe controvérsia na jurisprudência e na doutrina quanto aos pisos salariais determinados pelo Estado, para os empregados domésticos, uma vez que parte entende, através de interpretação gramatical da legislação, que é impossível equiparar função idêntica, de igual valor e de mesma perfeição entre os trabalhadores domésticos, não podendo

então, os empregados domésticos, serem vistos como uma categoria profissional, e parte, através de interpretação construtiva da motivação do legislador, entendem que o piso salarial equipara-se com a finalidade do salário mínimo, adaptando para a realidade financeira do Estado em questão, à garantia mínima de paga pelo trabalho, que foi determinada pela União com base nos dados gerais do país.

É motivo também de controvérsia, a data máxima para a paga do trabalho doméstico, uma vez que uma maioria da doutrina e da jurisprudência defende que o salário do empregado doméstico deve ser pago como previsto na Consolidação das Leis do Trabalho – C.L.T. para os trabalhadores comuns, ou seja, até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalhado e uma minoria entende que o pagamento do salário dos trabalhadores domésticos devem ser realizado conforme o previsto no código civil para os prestadores de serviço, ou seja, até o 1 dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

Com a desindexação da economia, o reajuste salarial, passou a ter que ser negociado entre empregador e empregado, exceto na hipótese de pagamento de salário ou piso mínimo, quando o reajuste ocorrerá sempre que o referido valor for alterado.

A gratificação natalina, que hoje é uma obrigação prevista na legislação com o nome de 13º salário, surgiu do costume dos empregadores gratificarem seus empregados, com um salário a mais, nas proximidades das festas de comemoração de fim-de-ano, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no seu artigo 7º, parágrafo único, inciso VIII, garantiu, também ao empregado doméstico, este direito que deve ser pago na proporção corresponde a 1/12 da remuneração integral devida ao empregado em dezembro, por mês de serviço do ano em questão, sendo a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho considerada como mês integral. Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador deve pagar, de uma só vez, como adiantamento do 13º Salário, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior, sendo que a 2ª metade do 13º salário, que representa a diferença

entre a importância correspondente à 1ª parcela, paga até 30 de novembro, e a remuneração devida ao empregado no mês de dezembro, observado o tempo de serviço do empregado no respectivo ano, deve ser paga até o dia 20 de dezembro de cada ano.

O empregado pode requerer ao empregador, durante o mês de janeiro, que a 1ª parcela do seu 13º Salário, seja quitada na ocasião de suas férias, devendo nesta hipótese, o empregador fazer o requerido.

Ocorrendo a extinção do contrato de trabalho, o empregador deve quitar o 13º salário, integralmente ou de forma proporcional, conforme os meses trabalhados no ano da demissão, podendo compensar o valor da 1ª parcela com o valor proporcional devido, se assim for o caso, e ainda, se não bastar, com outros créditos de natureza trabalhista a que tenha direito o empregado.

O empregado doméstico faz jus ao vale-transporte, sendo este devido para atender suas necessidades de deslocamento residência/trabalho e vice-versa. O empregador estará desobrigado a conceder o vale, caso forneça transporte ao empregado ou se houver renúncia do próprio empregado. Este benefício é custeado pelo empregado, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico, e, pelo empregador no que exceder a este valor. Não tem o vale natureza salarial, nem se incorpora à remuneração do empregado, para quaisquer efeitos. Também não se constitui base para a contribuição previdenciária. A concessão do vale é obrigatória desde 18.01.1987, data da publicação do Decreto nº 95.247.

Até julho de 2006, do salário do empregado doméstico podiam ser descontadas as parcelas in natura, concedidas pelo empregador, nas seguintes proporções: alimentação - até 25% do salário mínimo, quando preparada na residência do empregador, aplicando-se por analogia os termos da Lei n.º 3.030/1956; moradia - até 25% do salário contratual, aplicando-se por analogia o § 3º do artigo 458 da Consolidação das Leis do Trabalho – C.L.T.; vestuário e higiene - o percentual varia de acordo com cada região, de acordo com percentuais fixados;

vale – transporte - na proporção de 6% do salário base do empregado, uma vez que tal direito é fornecido pelo empregador, a fim de atender às necessidades do empregado doméstico, no deslocamento entre a sua residência e o local de trabalho.

Após julho de 2006, com a publicação da Lei nº 11.324/2006, que no seu artigo 4º, alterou a Lei nº 5.859/1972, passou a ser ilegal efetuar descontos no salário do empregado doméstico, por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, excetuada a hipótese das despesas com moradia, quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes, continuando a ser permitido, efetuar desconto de 6% no salário base do empregado doméstico, por fornecimento de vale-transporte.

Do salário do doméstico, se o mesmo não comparecer para trabalhar, podem ainda ocorrer descontos a título de faltas, e ainda de folgas perdidas, na hipótese da falta ao trabalho ser injustificada.

Se as faltas ocorrerem pelos motivos de: ser testemunha em processo judicial (pelas horas que se manteve a disposição da justiça); falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou de pessoa que declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS e viva sob sua dependência econômica (até 2 dias consecutivos); em virtude de casamento (até 3 dias consecutivos); em caso de nascimento de filho (até 5 dias no decorrer da primeira semana); em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada (por 1 dia, em cada 12 meses de trabalho); para fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva (até 2 dias consecutivos); no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375/1964 (até 2 dias consecutivos ou não), o empregador é obrigado a aboná-las, ou seja, pagar o período faltante, como se o empregado tivesse trabalhado regularmente.

O contrato de trabalho dos domésticos tem algumas peculiaridades, como por exemplo, em relação a recibos de salários, pois, uma corrente, representada pela minoria, entende que não é preciso recibos salariais para comprovar nenhum tipo de quitação de salários e em caso de comprovação de pagamento, a mesma pode se dar através de outras provas, como a testemunhal, por exemplo, outra corrente, representada pela maioria, entende que os recibos são de fato a prova cabal dos pagamentos de salários efetuados ao empregado doméstico e que outras provas referentes à quitação dos pagamentos salariais, só devem ser produzidas como exceção.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no seu artigo 7º, parágrafo único, inciso VI, motivada pelo fato do salário do empregado doméstico ser merecedor de proteção especial, dada a sua natureza eminentemente alimentar, assegura a todos os empregados, incluindo o doméstico, a irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

No contrato de trabalho doméstico, por não existir uma categoria econômica que contraponha a categoria dos empregados domésticos, ou seja, por não haver uma entidade sindical organizada para representar os empregadores domésticos, torna-se impossível realizar uma convenção ou acordo coletivo, o que faz com que a exceção permitida na legislação para redução do salário, seja inaplicável nos contratos de trabalho doméstico.

6.4 Férias

O direito do trabalho sempre se preocupou em assegurar ao empregado uma pausa nas atividades laborais, para proporcionar-lhe o descanso necessário à recuperação da energia

física e mental fora do ambiente de trabalho, ou seja, no convívio social, com a família e com os seus semelhantes. Dentro desse contexto é que surgiu o direito às férias, primeiro na Inglaterra em 1872, para os trabalhadores das indústrias, depois para diversas outras categorias de empregados públicos e privados, sendo contemplado pela Convenção 52 de 1936, da Organização Internacional do Trabalho, e pelo artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948. No Brasil, passou a ser concedido em 1925, o direito a férias.

O empregado doméstico não fazia jus às férias, vindo a ter esse direito apenas com a edição da Lei nº 5.859/1972, que as fixava em seu art. 3º.

As férias do empregado doméstico era objeto de entendimentos divergentes. A Lei nº 5.859/1972 que regia a situação do doméstico, ao definir a questão das férias estipulou que estas seriam de 20 dias úteis. O Decreto nº 71.885/1973, que regulamentou a Lei nº 5.859/1972, dispôs de forma diferente, ou seja, que, excetuado o capítulo das férias, não se aplicam aos domésticos as demais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho – C.L.T..

Por estas razões, surgiram duas correntes sobre as férias dos domésticos. A primeira, que sustentava ter o empregado doméstico direito a 30 dias de férias, por ser o que estabelece o respectivo capítulo da Consolidação das Leis do Trabalho – C.L.T., que foi alterado pelo Decreto - Lei nº 1.535/1977 e a outra que entendia, que o Decreto nº 71.885/1973 não podia modificar a Lei nº 5.859/1972, que dispunha expressamente que o direito de férias do doméstico era de apenas 20 dias úteis.

Dentro deste impasse, o Ministério do Trabalho e Emprego, através da Instrução Normativa 1 SRT/88, definiu como sendo de 20 dias úteis às férias dos domésticos, sob o argumento de que o Decreto-Lei nº 1.535/1977 não fazia menção expressa à Lei nº 5.859/1972.

A Lei nº 5.859/1972, também não cogitou o direito a férias proporcionais ao empregado doméstico. Assim, em princípio, no caso de rescisão do contrato de trabalho, o doméstico somente fazia jus às férias vencidas. Entretanto, existiam jurisprudências emanadas dos Tribunais do Trabalho nos dois sentidos, sem que houvesse predominância de entendimento.

Em 1988, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no seu artigo 7º parágrafo único, inciso XVII, assegurou a todos os empregados, inclusive aos domésticos, remuneração de férias com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal.

Em razão da Convenção nº 132 da OIT, a qual tem força de lei e foi promulgada pelo Decreto Presidencial nº 3.197, de 5 de outubro de 1999, os empregados doméstico, passaram a incontestavelmente, ter direito as férias proporcionais, inclusive, na hipótese de pedir demissão antes de completar 12 meses de serviço, pois, a referida legislação, assegurou a todos os empregados, inclusive os domésticos, o direito a férias proporcionais, independentemente da forma de desligamento, mesmo que incompleto o período aquisitivo de 12 meses.

Em 2006, as controvérsias referentes às férias dos empregados domésticos, restaram superadas, uma vez que a citada legislação no seu artigo 3º, deixou expresso que é o empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.

As férias devem ser concedidas, por ato do empregador, em um só período, nos 11 meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o respectivo direito, tendo em vista a proibição legal de se acumular férias.

A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

A concessão das férias deve ser participada ao empregado, por escrito, com antecedência mínima de 30 dias, cabendo ao empregado assinar a notificação. O pagamento da remuneração das férias deve ser efetuado até dois dias antes do início do respectivo período. Se após o pagamento das férias, ocorrer reajuste salarial que venha a refletir sobre a remuneração correspondente ao período de fruição, será necessário complementar o valor inicialmente pago, na proporção dos dias sujeitos ao reajuste. O empregado não pode entrar em gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

O empregador deve anotar, no campo próprio da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS do empregado, os seguintes dados: período aquisitivo das férias; período concessivo; assinatura do empregador.

Ao empregado doméstico não foi estendido o direito do abono pecuniário, aplicado ao empregado comum, que se quiser, pode requerer, ao empregador, abono pecuniário das suas férias, que consiste no direito do empregado trocar 1/3 do período de suas férias, por trabalho, que será remunerado pela quantia correspondente ao valor de 1/3 do período de suas férias, desta forma, o empregado doméstico tem que gozar integralmente o período de férias a que tem direito.

6.5 Dissolução do contrato de trabalho e efeitos

Ocorrendo a dispensa do empregado doméstico, este faz jus às parcelas de: saldo de salários; férias vencidas ou proporcional, acrescidas de 1/13; aviso prévio de 30 dias; e 13º Salário, integral ou proporcional.

Caso a rescisão do contrato seja promovida pelo empregado doméstico, as parcelas rescisórias serão reduzidas para as seguintes: saldo de salários; férias vencidas ou proporcional, acrescidas de 1/3; 13º Salário, integral ou proporcional.

O aviso prévio é a notificação que, na relação de emprego, uma das partes confere a outra, comunicando a cessação do contrato de trabalho por prazo indeterminado. A notificação do aviso prévio deve ser feita por escrito, em duas vias, sendo uma do empregado e a outra do empregador, que deverá anexá-la ao recibo de quitação das parcelas rescisórias. A duração do aviso prévio é de 30 dias. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 criou o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço que, entretanto, não está vigorando, tendo em vista que o texto constitucional depende de legislação infraconstitucional.

O período de duração do aviso, seja trabalhado ou indenizado, é considerado como de efetivo serviço, inclusive para cálculo das parcelas relativas ao 13º Salário e às férias.

Se a iniciativa da rescisão do contrato partir do empregador, a jornada de trabalho do empregado, durante o curso do aviso prévio, será reduzida em duas horas diárias, sem prejuízo do salário integral ou ainda, o empregado poderá trabalhar sem a redução das duas horas diárias, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 dias.

Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, este poderá optar pela modalidade do aviso prévio a conceder, que pode ser indenizado ou trabalhado.

O aviso prévio indenizado determina o imediato desligamento do empregado de sua função habitual. Neste caso, o empregador efetua o pagamento da parcela correspondente ao período do aviso prévio.

Quando da opção pelo aviso prévio trabalhado, o empregador deve comunicar ao empregado que a partir de determinada data, ele deverá aguardar o transcurso do período do

aviso prévio, permanecendo no exercício habitual de suas funções, com a jornada reduzida ou a compensação.

Ao final desse período, o contrato de trabalho será rescindido, sendo o pagamento da parcela correspondente ao aviso prévio efetuado ao término do prazo estipulado, como saldo de salário. Na hipótese de o empregado não cumprir o prazo do aviso prévio, sem justificativa que abone as suas faltas, o empregador poderá descontar o valor correspondente aos salários devidos.

Quando a rescisão do contrato de trabalho ocorre por iniciativa do empregado, sem justa causa, este fica obrigado a conceder o aviso prévio ao empregador, permanecendo no exercício regular de suas funções durante o prazo ajustado. O empregador ficará obrigado a pagar a parcela correspondente ao aviso prévio, mesmo na rescisão de iniciativa do empregado, desde que este permaneça no exercício regular de suas atividades, durante o prazo respectivo.

Na rescisão do contrato por iniciativa do empregado, caso este não cumpra o prazo do aviso prévio, o empregador terá o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

A rescisão do contrato de trabalho doméstico, não tem obrigatoriamente de ser homologação junto ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, devendo apenas, no caso de trabalhador menor, o recibo de quitação também ser assinado pelo pai, mãe ou responsável legal.

Muito embora a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 não tenha assegurado a integração do doméstico ao regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, o parágrafo 3º do artigo 15 da Lei nº 8.036/1990, possibilitou o acesso ao regime, na forma que posteriormente, ficou prevista pela Lei nº 10208/2001, que acrescentou dispositivos à Lei nº 5.859/1972, facultando, a partir de 2001, mediante requerimento do

empregador, o acesso do empregado doméstico ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS.

O Governo Federal regulamentou, através da Lei nº 7.998/1990, o seguro desemprego, e por ter sido usado genericamente o termo "trabalhador", bem como por ter previsto que os empregados de pessoas físicas têm direito ao benefício, alguns juristas e doutrinadores, entenderem que os domésticos também seriam beneficiados, o que restou afastado, pelo fato do inciso II do artigo 7º da Carta Magna, que prevê o direito ao gozo do benefício de seguro-desemprego, não ter sido citado no parágrafo único da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o qual era taxativo quanto aos direitos dos empregados domésticos.

Porém, por serem as despesas decorrentes do pagamento do seguro-desemprego, atendidas à conta dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – F.A.T., a Lei nº 10.208/2001, além de facultar a inscrição do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, incluiu, a partir de 2001, no benefício do seguro-desemprego, com um valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada, os empregados domésticos que preenchessem os critérios de: ser inscrito no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, ter sido dispensados sem justa causa, ter trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa e não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

O seguro-desemprego deverá ser requerido de sete a noventa dias contados da data da dispensa e um novo seguro-desemprego só poderá ser requerido a cada período de dezesseis meses decorridos da dispensa que originou o benefício anterior.

O contrato de trabalho doméstico, também pode ser rescindido por justa causa do empregado ou do empregador, o que vale dizer, que nesta hipótese, a parte alegada descumpriu uma ou mais obrigações do contrato de trabalho, que era a ela inerente, o que acabou por impossibilitar a manutenção do vínculo trabalhista.

A justa causa pode ser dar por culpa do empregado quando este, incorrer em um dos motivos elencados no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, quais são: ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; desídia no desempenho das respectivas funções; embriaguez habitual ou em serviço; violação de segredo da empresa; ato de indisciplina ou de insubordinação; abandono de emprego; ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; prática constante de jogos de azar; a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.

A justa causa pode ser dar por culpa do empregador, quando este incorrer em um dos motivos elencados no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, quais são: forem exigidos serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; o empregado for tratado com rigor excessivo; o empregado correr perigo manifesto de mal considerável; não cumprir o empregador as obrigações do contrato; praticar o empregador ou seus prepostos, contra o empregado ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; o empregador ou seus prepostos

ofenderem o empregado fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; o empregador reduzir o trabalho do empregado, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários; o empregado tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. _

Quando o contrato é rescindido por justa causa do empregado, as verbas rescisórias que devem ser pagas, são as mesmas que seriam se tivesse havido um pedido de demissão do empregado, com requerimento de dispensa do cumprimento do aviso prévio, e quando o contrato é rescindido por justa causa do empregador, as verbas rescisórias que devem ser pagas, são as mesmas que deveriam ser pagas, se o empregado tivesse sido dispensado sem justa causa.

Tendo em vista que a relação de emprego doméstico guarda características peculiares, notadamente pelo trato íntimo familiar e, muitas das vezes, até de confidências, à aferição dos motivos de ensejo de uma justa causa, são em muitos casos, extremamente subjetivos. Assim, não são quaisquer motivos que podem determinar o rompimento do contrato de trabalho doméstico, por justa causa.

O contrato de trabalho também pode ser finalizado por culpa recíproca, quando ambos as partes de um contrato de trabalho cometem faltas, em face de seus comportamentos irregulares e sem observância da legislação pertinente a matéria. Neste caso, não haverá aviso prévio de nenhuma das partes e a multa de FGTS, para os empregados participantes do sistema, será paga na porcentagem de 20%.

7. OBRIGATORIEDADE DE FILIAÇÃO AO REGIME PREVIDENCIÁRIO

Com a regulamentação da profissão do empregado doméstico, este passou à condição de segurado obrigatório da Previdência Social, na categoria de contribuinte individual.

A contribuição mínima do empregado doméstico para a Previdência Social é calculada com base no salário mínimo vigente, tomando seu valor mensal, diário ou horário, conforme o ajustado e o tempo de trabalho efetivo durante o mês.

Quando o empregado perceber salário abaixo do mínimo vigente, o que pode ocorrer se o mesmo não trabalhar todos os dias da semana, o empregador deverá esperar acumular os valores que deverão ser repassados para a previdência social, e fazê-lo trimestralmente, através da contribuição trimestral, ou, se ainda assim os valores não atingirem o mínimo recebido determinado previdência social, os empregadores deverão acumulá-lo e repassá-lo para a previdência social assim que a soma atingir o mínimo aceitável, sobre pena de ter de pagar com juros e correção monetária.

Quando o empregado perceber salário superior ao mínimo vigente, o cálculo incidirá sobre a remuneração constante do contrato de trabalho registrado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, respeitado o limite máximo previdenciário.

A contribuição é devida a partir da data da admissão da empregada e não da data da inscrição na Previdência Social. Isto significa dizer que a contribuição será devida a partir do mês da competência de admissão da empregada, independentemente de a sua inscrição ter sido realizada em data posterior àquela.

O empregador também tem a sua cota de contribuição para a previdência social, sendo este percentual de 12% do salário do empregado doméstico.

A contribuição previdenciária deve ser feita em sua totalidade pelo empregador e ser

descontado do empregado a quantia a ele correspondente.

Na hipótese do empregador não descontar do empregado o valor da previdência social, o mesmo arcará sozinho com o custeio, correndo o risco de dar um aumento indireto de salário, e, na hipótese de descontar do empregado o valor correspondente à contribuição previdenciária e não repassa-la ao órgão recolhedor, responderá por apropriação indébita.

7.1 Licenças

A empregada doméstica tem direito ao salário maternidade, que lhe é devido, durante 28 dias antes e 92 dias após o parto, podendo, em casos excepcionais de repouso antes e depois do parto, ser aumentado em mais duas semanas.

A empregada doméstica não tem que cumprir o período previsto na legislação, de carência de dez contribuições mensais para ter direito a licença-maternidade, ela apenas terá que comprovar que está filiada a Previdência Social que fará jus ao benefício.

O início do afastamento do trabalho será determinado com base em atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde – S.U.S. e quando o parto ocorrer sem acompanhamento médico, o atestado será fornecido através de perícia médica do INSS.

Com o advento da Lei nº 10.421/2002, as mulheres que adotarem crianças de até 08 (oito) anos de idade, farão jus à licença-maternidade e ao salário-maternidade, mas somente as adoções realizadas a partir da data acima mencionada farão jus a este benefício. O salário-maternidade terá o mesmo valor da remuneração mensal percebida pela mãe adotiva, e o tempo da licença varia de acordo com a idade da criança adotada. No caso de adoção ou guarda judicial de crianças com até 01 (um) ano de idade, o período de afastamento é de 120

(cento e vinte) dias. Para quem adota uma criança de 01 (um) a 04 (quatro) anos de idade, a licença será de 60 (sessenta) dias, e criança de 04 (quatro) a 08 (oito) anos de idade, a licença será de 30 (trinta) dias.

Em caso de aborto não criminoso, também comprovado mediante atestado médico fornecido pelo SUS – Sistema Único de Saúde, a segurada terá direito ao salário maternidade correspondente a duas semanas, conforme o previsto o disposto no § 5º do art. 93 do Decreto nº 3.048/1999.

O salário maternidade é pago diretamente pela Previdência Social à empregada doméstica em valor correspondente ao do seu último salário contribuição, até o limite legal. Isto significa dizer que, durante o afastamento da empregada, a remuneração dos 120 dias até o limite legal, será paga pela Previdência Social, sem qualquer ônus para o empregador, que apenas complementara o valor na hipótese de empregado doméstico que ganha mais do que o limite fixado pra pagamento de benefício, em qualquer dos casos, durante o período de afastamento, o empregador fica obrigado ao recolhimento da contribuição previdenciária da empregada doméstica no valor de 12% do salário devido.

A licença paternidade está prevista no inciso XIX do artigo 7º da Constituição Federal e tem a duração de 5 dias, na forma do parágrafo 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, o qual prevê a edição de lei que venha a regulamentá-la, mas isto até agora não ocorreu.

Na prática, existem duas correntes comportamentais em relação à licença paternidade, uma que entende que é um direito previdenciário e o mais correto é o de que a licença paternidade somente será devida quando vier a sua regulamentação e outra que entende que esta licença constitui um direito trabalhista e não, previdenciária, e é prudente que o empregador a conceda ao seu empregado, sem perda da remuneração dos dias respectivos.

7.2 Estabilidade provisória

Estabilidade provisória é o período em que o trabalhador tem assegurado o exercício de seu emprego, cargo ou função, por determinado lapso temporal, não podendo ser dispensado por vontade do empregador, sem que se registre motivo legal, como por exemplo, os elencados na legislação, para uma demissão por justa causa: ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; desídia no desempenho das respectivas funções; embriaguez habitual ou em serviço; violação de segredo da empresa; ato de indisciplina ou de insubordinação; abandono de emprego; ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; prática constante de jogos de azar; a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 protege a relação de emprego da gestante contra a despedida arbitrária ou sem justa causa como espécie de estabilidade provisória, visando mantê-la no emprego, outorgando-lhe tranquilidade suficiente para levar a bom termo sua gravidez. Assim, se demitida sem motivo justificado, tem a gestante direito aos salários relativos à licença maternidade propriamente dita e ao período de garantia de emprego, previsto na legislação.

Antigamente, a empregada doméstica não se beneficiava da garantia de emprego, de até 5 meses após o parto, prevista no artigo 10, inciso II, letra "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, pois, segundo a jurisprudência emanada dos Tribunais do Trabalho, a disposição transitória mencionada devia ser interpretada em consonância com o parágrafo único do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que não estende à doméstica a proteção contra despedida sem justa causa em caso de gravidez.

A estabilidade provisória, sob o enfoque do direito do trabalho, é instituto jurídico que visa assegurar ao trabalhador a manutenção do seu emprego durante determinado lapso de tempo, eliminando a possibilidade do exercício do direito potestativo de rescisão unilateral e imotivada do contrato de trabalho por mero ato de vontade do empregador.

O artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, protege o emprego da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses depois do parto, contra dispensa sem justa causa ou arbitrária, tratando-se de uma modalidade de estabilidade provisória, ou, como preferem alguns, de período de garantia de emprego, conferindo-lhe tranquilidade suficiente para concluir sem sobressaltos o período gestacional.

Violada esta garantia constitucional contra atos irregulares do empregador, a empregada gestante terá direito a ser reintegrada no emprego, ficando-lhe assegurados os salários e demais direitos trabalhistas e previdenciários do período de afastamento, inclusive o chamado salário-maternidade.

Não sendo possível dar cumprimento à obrigação de fazer, porque desaconselhável em virtude de fatores os mais variados possíveis, ou porque quando da decisão judicial o interregno já se esgotou, não fazendo mais sentido a reintegração, tudo se resolve em perdas e danos, fazendo jus a trabalhadora à percepção de todos os direitos relativos ao período de estabilidade provisória, como se rescisão contratual não tivesse ocorrido, a exemplo da contagem do tempo de serviço, salários, 13º salários, férias e depósitos do FGTS.

Entende-se que as regras jurídicas que regulam os direitos da trabalhadora gestante procuram alcançar duplo objetivo: o primeiro de garantir o trabalho da mulher, em razão de necessidade ditada pela incontestável segurança emocional e econômica que deve ser reconhecida e outorgada à trabalhadora durante a gestação e o segundo o de assegurar o bem-estar do nascituro.

A trabalhadora doméstica encontra-se na mesma situação que qualquer outra trabalhadora quando se encontra grávida, não havendo motivo juridicamente aceitável para que se compreendesse que não devia gozar das mesmas garantias concedidas pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 às demais empregadas gestantes.

A rigor, a especialíssima proteção devia ser estendida à trabalhadora doméstica, através de correta e justa interpretação da norma jurídica e dos princípios informadores de todo o texto constitucional, causa não havendo para que se adotassem restrições maléficas à maternidade e ao nascituro.

O parágrafo único, do artigo 7º, da Constituição, expressamente, faz remissão ao inciso XVIII, estendendo à empregada doméstica o direito à licença-maternidade de 120 dias, ou seja, o afastamento remunerado do emprego, cuja obrigação pelo pagamento dos salários, em referido interregno, é da Previdência Social.

Entretanto, como referido dispositivo não incluiu, de forma direta, entre os direitos da empregada doméstica o inciso I, que trata da garantia geral de emprego contra despedidas arbitrárias ou sem justa causa, entendia-se que a estabilidade provisória contemplada pelo artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, não lhe era aplicado.

A proteção jurídica da gestante deveria abranger todas as trabalhadoras que se encontrasse em idêntica condição, sem exclusão de qualquer espécie de trabalho, vale dizer, devendo incluir também a empregada doméstica.

Seria sinônimo de desigualdade, conceber duas categorias de mulheres trabalhadoras, as que têm e as que não têm proteção ao emprego durante a gestação, e conseqüentemente, duas classes de mães, as que têm e as que não tem garantia jurídica de proteção à maternidade e aos interesses da criança.

Não parece razoável entender que a condição de doméstica é causa que tinha o poder de eliminar a proteção da mãe e do nascituro, conferida pela Constituição da República Federativa de 1988, para a empregada gestante em geral, quando o motivo da norma era o de dar alguma segurança material, durante algum tempo, para a empregada, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

O tema chegou a sensibilizar alguns magistrados e foi possível encontrar, embora, de forma escassa, alguns julgados atribuindo igualdade de tratamento à empregada doméstica gestante, quanto à garantia provisória de emprego.

Finalmente, foi introduzido no ordenamento jurídico brasileiro, norma legal atribuindo expressamente à empregada doméstica gestante direito a estabilidade no emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Após julho de 2006, com a publicação da Lei nº 11.324/2006, que acrescentou o artigo 4ºA na Lei nº 5859/1972, passou a ser vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Outrossim, de acordo com a Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. (art. 10, II, "b" do ADCT), a garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade e não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de

admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa.

7.3 Benefícios previdenciários

O empregado doméstico no Brasil, tem direito a gozar do benefício de auxílio doença e licença maternidade, sendo que, durante o período de licença-maternidade, a contribuição previdenciária deve ser recolhida mas não na sua totalidade, pois, durante o período da licença-maternidade o empregador doméstico só tem a obrigação de recolher a sua parte (12%), uma vez que, a parte que cabe a empregada doméstica (8,00% a 11,00%) já vem descontada do salário-maternidade que ela recebe do INSS. Se por erro do empregador ele recolher a contribuição na sua totalidade, deverá requerer junto ao INSS a devolução do valor que excedeu os 12% devidos.

O empregado doméstico não tem direito ao auxílio acidente. O artigo 18, § 1º, da Lei nº 8.213/91, não estendeu aos empregados domésticos este benefício. Se por acaso o empregado doméstico sofrer alguma lesão que exija o seu afastamento do serviço, ele ficará afastado de suas atividades por conta do INSS, percebendo o benefício do auxílio-doença, não tendo estabilidade no emprego, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, após a cessação do auxílio-doença concedido em decorrência de acidente de trabalho.

O empregado doméstico tem direito a se aposentar por: tempo de contribuição, invalidez ou idade.

A aposentadoria por tempo de contribuição é uma modalidade de aposentadoria que veio a substituir a aposentadoria por tempo de serviço, conforme previsto no texto da

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, nos §§ 7º, 8º e 9º do art. 201, onde o tempo de serviço deixou de ser considerado para a concessão da aposentadoria, passando a valer o de contribuição efetiva para o regime previdenciário, sendo necessário para tal, trinta e cinco anos de contribuição na hipótese de homem e trinta anos de contribuição na hipótese mulher, não mais sendo concedida aposentadoria proporcional. A aposentadoria por tempo de serviço é considerada irreversível e irrenunciável a partir do momento em que o segurado recebe o primeiro pagamento.

A aposentadoria por invalidez é devida ao empregado doméstico que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, desde que o mesmo, tenha cumprido a carência de 12 (doze) contribuições e não tenha perdido a qualidade de segurado, conforme previsto no artigo 42, da Lei n.º 8.213/1991. A aposentadoria por invalidez pode ser transformada em aposentadoria por idade, desde que seja requerida pelo segurado que, além de estar aposentado por invalidez, tenha cumprimento a carência de 180 contribuições mensais.

A aposentadoria por idade é devida ao empregado doméstico que completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60 (sessenta) anos de idade, se mulher, e que tenha cumprido a carência, sem interrupção que determine a perda da qualidade de segurado, de 180 contribuições mensais. A aposentadoria por idade é considerada irreversível e irrenunciável, a partir do momento em que o empregado doméstico recebe o primeiro pagamento.

O empregado doméstico que já é aposentado por tempo de contribuição ou idade, não sofre nenhuma objeção para voltar a trabalhar, tendo o empregador nesta hipótese, que assinar a CTPS e recolher normalmente a contribuição previdenciária, já o empregado que é aposentado por invalidez, se voltar a trabalhar, tem sua aposentadoria cancelada.

8. ARTIGO 477 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – C.L.T.

A categoria da empregada doméstica, como já dito anteriormente, é regulada por lei específica, aplicando-se, a estes empregados, somente os preceitos também específicos da Constituição Federal.

Os direitos dos empregados domésticos estão previstos no artigo 7º, parágrafo único, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, e dentre eles, não se inclui a multa pelo atraso do pagamento de verbas rescisórias, não existindo também, na legislação ordinária, previsão a respeito do pagamento do artigo 477, da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, pois a Lei n.º 5.859/72, que regula o trabalho doméstico, não beneficia a categoria com tal direito.

Portanto, é juridicamente impossível a aplicação da multa prevista no artigo 477 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, para os empregados domésticos.

9. COMENTÁRIOS SOBRE A NOVA LEI DO TRABALHO DOMÉSTICO

Em vigor desde 20/07/06, a Lei nº 11.324/2006 alterou significativamente os direitos trabalhistas do empregado doméstico, no tocante aos descontos salariais, férias, estabilidade da empregada doméstica grávida e direito ao descanso nos feriados civis e religiosos.

De acordo com a Lei 5.859/72, empregado doméstico é “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou a família no âmbito residencial destas”. Neste rol estão as empregadas domésticas propriamente ditas, caseiro, motorista particular, guarda ou vigia de residência, enfermeira particular, marinheiro de barco particular, piloto de avião particular e dentre outros.

A Lei nº 11.324/06 acrescentou à Lei nº 5.859/72 no seu art. 4º-A, que: “É vedado a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.” Trata-se de essencial e justa inovação, ampliada a empregada doméstica à aludida garantia de emprego, porém é imperioso ressaltar a proibição de exigir da empregada doméstica no ato da contratação ou durante o contrato de trabalho o malfadado teste de gravidez, pois constitui ato perverso de discriminação podendo até gerar indenização por danos morais e materiais.

Além disso, outro ponto controvertido seria o numero de dias das férias do empregado doméstico, restou elucidado, de acordo com a nova redação do art. 3º da Lei nº 5.859/72, que o empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.

Noutro ponto o art. 9º da Lei nº 11.324/06, por sua vez, revogou a alínea “a” do art. 5º da Lei nº 605/49. Assim, com a revogação o empregado doméstico passa a ter o direito, também, ao descanso nos feriados civis e religiosos, de forma remunerada.

A recente Lei nº 11.324/06 acrescentou o art. 2º-A na Lei nº 5.859/72, que estabelece que é vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

A proibição de o empregador doméstico efetuar desconto no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia, decorre da eficaz necessidade da própria prestação de serviço pelo empregado doméstico. Esta situação torna-se mais evidente quando o empregador necessita que o empregado doméstico resida no local de trabalho, assim pactuado o trabalho, tornando-se imprescindível o fornecimento das referidas utilidades.

O §1º do artigo 2º-A esclarece que poderão ser descontadas as despesas com moradia, quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

Logo, para possibilitar o desconto da moradia fornecida, são necessários dois requisitos, concomitantemente: que o local da moradia seja diverso da residência em que ocorrer o labor; e a possibilidade acordada entre as partes. Embora a disposição não mencione acordo escrito, mas expresso, o ideal é que a referida determinação esteja prescrito em contrato de trabalho ou regulamento interno do empregado doméstico.

No tocante ao FGTS a situação continua nos mesmos moldes, ou seja, o depósito do FGTS é facultativo. A inclusão do empregado doméstico será automática, ocorrendo com o primeiro depósito pelo empregador na conta vinculada e, após a inclusão não pode o empregador voltar atrás relativamente àquele vínculo de emprego, pois a opção é irretratável. A irretratabilidade da inclusão no FGTS somente existe para uma específica relação de emprego, não se transferindo com o empregado após sua dispensa nem obrigando o próximo

empregador para com outros empregados que não aquele cuja inclusão requereu. Porém, não se pode demitir o empregado doméstico optante e recontratá-lo sem o benefício, tendo em vista o direito adquirido.

A notícia que se dá conta é de que a inclusão obrigatória dos empregados domésticos no sistema do FGTS, com a respectiva repercussão no seguro-desemprego, deve ser objeto de projeto de lei específico, possibilitando o maior debate e reflexão a respeito da matéria.

A Lei nº 11.324/06 está em plena vigência e suas novas disposições no ordenamento jurídico têm incidência de forma imediata, ou seja, os efeitos produzidos a partir da entrada em vigor da referida Lei são regidos, imediatamente, de modo que, a partir de 20 de julho de 2006, é vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

É certo que a garantia de emprego da empregada doméstica gestante, iniciou-se a partir da entrada em vigor da nova Lei. A título de exemplo uma empregada doméstica mesmo que o parto já tenha ocorrido quando da entrada em vigor da Lei citada, pode-se entender presente o direito à mencionada garantia de emprego, desde que ainda não tenha é claro se dissipado o próprio prazo de cinco meses, após o parto.

Com relação às férias de 30 (trinta) dias, o artigo 5º da Lei 11.324/06 diz que se aplica aos períodos aquisitivos iniciados após a data da publicação da lei em questão.

Para se compreender melhor o dito período aquisitivo, o mesmo se adquire somente após 12 meses de vigência do Contrato de Trabalho do empregado e a partir de então é que haverá o direito às férias. E com base na nova Lei, para se obter o direito de 30 (trinta) dias de férias é necessário que o período aquisitivo inicie-se após a data de publicação da lei, ou seja, 20 de julho de 2006. Por isso se o período aquisitivo iniciou-se no dia 21 de julho de 2006, as férias serão de 30 (trinta) dias, caso contrário se o período aquisitivo iniciou-se anterior 20 de julho de 2006, continua a aplicação dos 20 (vinte) de férias dias presente na Lei anterior.

Cabe ressaltar que tanto o empregado e principalmente o empregador doméstico devem ficar atentos às mudanças, para não sofrer futuros dissabores.

10. PERSPECTIVAS DE MUDANÇA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

O Governo estuda ampliar os direitos dos empregados domésticos, uma vez que já declarou que pretende assegurar aos trabalhadores domésticos, os mesmos direitos de outros trabalhadores, tais como: horas extras, obrigatoriedade de Fundo de Garantia por tempo de Serviço - FGTS e da multa de 40% sobre o Fundo de Garantia por tempo de Serviço - FGTS.

Segundo a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, ligada à Presidência da República, há consenso no governo sobre a mudança na redação desse artigo. Para isso, uma proposta de emenda à constituição – PEC, está em fase final de elaboração.

Caso ocorra a ampliação dos direitos, devem ser beneficiados 6,78 milhões de empregados domésticos, entre empregadas, cuidadores de idosos, caseiros, motoristas e outros.

A presidente da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas, Creuza Maria Oliveira, declarou que essa é uma luta antiga da categoria, que quer a equiparação com os demais trabalhadores.

Já a presidente do Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo, Margareth Galvão Carbinato, considera a proposta um absurdo, tendo em vista que algumas empregadas vivem na casa da família, o que impossibilita a fixação de uma jornada de trabalho e a criação de horas extras.

Para Antonio Rodrigues de Freitas Júnior, da Comissão Nacional de Direito e Relações do Trabalho, a extensão dos direitos deve ser estudada com cautela, uma vez que os empregados domésticos não geram lucros aos empregadores e o aumento do ônus dos empregadores poderá causar o crescimento da terceirização, com prejuízo dos próprios empregados domésticos, que passarão a ganhar menos.

O senador Paulo Paim (PT-RS) disse ser favorável às mudanças, pois sempre que foram ampliados os direitos dos empregados domésticos, apesar da suspeita de que haveriam menos contratações, isto nunca ocorreu.

O deputado federal Duarte Nogueira (PSDB-SP) estranhou a mudança de orientação no governo, já que há dois anos o presidente Lula vetou emenda que garantia o FGTS aos domésticos. Nogueira afirma que a oposição vai se posicionar a favor do que for justo para o trabalhador e viável legalmente.

Paralelo a isto, os integrantes das centrais sindicais dos empregados regidos pela Consolidação das Leis Trabalhista - CLT, realizaram em todo o país o Dia Nacional de Luta pela Redução da Jornada de Trabalho de 44 horas para 40 horas sem redução de salários, pretendendo assim chamar a atenção da sociedade para a importância das reivindicações, tendo em vista que a redução da jornada de trabalho para 40 horas poderia ajudar a gerar cerca de 2,4 milhões de empregos no Brasil nos próximos anos.

A mobilização reivindica também o fim do fator previdenciário, nova tabela de imposto de renda e ratificação da Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da negociação coletiva no setor público e da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da demissão sem justa causa.

Segundo o presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Artur Henrique, as centrais estão unidas pelo mesmo objetivo desde o final do ano passado e prometem coletar 1 milhão de assinaturas para reduzir a jornada, não com o propósito de fazer um projeto de lei de iniciativa popular, mas sim de usar essas assinaturas para pressionar o Congresso Nacional a colocar em votação projetos que já existem na Casa.

Na avaliação do presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Artur Henrique, há cada vez mais apoio por parte dos parlamentares que demonstram entender a necessidade de dividir os resultados da melhoria econômica, pois, são vários os empresários

de diversos setores que ganham muito dinheiro e está na hora de dividir esse ganho de produtividade com o conjunto da sociedade brasileira, sendo a melhor forma, a redução de jornada.

A lei que tornou facultativo o depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS para empregados domésticos, completa 7 (sete) anos em 2008, mas poucos patrões aderiram.

Das seis milhões de empregadas domésticas que trabalham, hoje, no país, apenas um terço tem carteira de trabalho registrada.

Quando o assunto é o pagamento do Fundo de Garantia, que hoje é opcional, a situação é ainda pior. A lei tem 7 (sete) anos, mas a adesão foi baixíssima. Apenas 172 mil empregadas contam com o benefício, 10% das que estão registradas.

Um dos principais obstáculos, alegado pelos empregadores, é a multa de 40% sobre o saldo, que deve ser paga no caso de demissão sem justa causa.

Um projeto de lei que existe no Congresso, pode tornar obrigatório o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, para empregada doméstica. Mas uma emenda, que também existe no Congresso, dispensa o empregador da multa de 40% no caso de demissão sem justa causa.

Caso as reivindicações do empregados regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas, sejam alcançadas e os direitos dos empregados domésticos sejam, a eles equiparados, o contrato de trabalho doméstico sofreria enorme transformação, o que não deixa de ser uma medida importante, apesar de, ser mais importante adotar medidas práticas que obriguem os patrões a registrar os empregados domésticos, pois afinal, existem 6,5 milhões de empregados domésticos e de cada 4, só 1 é registrado, ou seja, apenas 1,7 milhões de empregados domésticos no Brasil, possuem registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

11. CONCLUSÃO

Empregado doméstico no Brasil, que é culturalmente originário do período de escravidão, tem que ser maior de 16 anos, prestar serviços de natureza contínua e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

Assim, o traço diferenciador do emprego doméstico é o caráter não-econômico da atividade exercida no âmbito residencial do empregador. Nesses termos, integram a categoria os seguintes trabalhadores: cozinheiro, governanta, babá, lavadeira, faxineiro, vigia, motorista particular, jardineiro, acompanhante de idosos, caseiro de sítio ou local que não possui finalidade lucrativa, entre outras.

A profissão de trabalhador doméstico tem sido, ao longo do tempo, pouco considerada nos países subdesenvolvidos, apesar de sua importância para a família. Isso se deve a um traço cultural, de discriminação social e preconceito em relação a determinadas atividades.

Tradicionalmente, os trabalhos domésticos, nesse ambiente, são de um modo geral banalizados, exercidos por pessoas desprovidas de instrução e sem qualificação profissional. Em tais condições, são reservados a humildes serviços, mediante contraprestação consistente em ínfima remuneração pecuniária, paga de forma irregular e sem garantia alguma, ou, simplesmente, no fornecimento de alimentação, vestuário e outros bens de utilidade pessoal. Reflexo desse preconceito é o fato de que alguns empregados domésticos ainda recusam a assinatura de suas CTPS, para que nelas não seja mencionada sua profissão, que reputam humilhante.

Os serviços domésticos são exercidos, quase exclusivamente, por mulheres, sejam empregadas, seja a própria dona-de-casa, pois não são considerados adequados para homens.

Seu regime, nas regiões menos desenvolvidas, lembra o da servidão, em face da vinculação do prestador aos membros da unidade familiar, especialmente a patroa.

A Lei nº 5.859/1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885/1973, dispõe sobre a profissão do empregado doméstico, conceituando e atribuindo-lhe direitos.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, por sua vez, concedeu outros direitos sociais aos empregados domésticos, tais como: salário mínimo; irredutibilidade salarial; repouso semanal remunerado; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; licença-paternidade; aviso prévio; aposentadoria e integração à Previdência Social.

O empregado doméstico, tem direito a: Carteira de Trabalho e Previdência Social, devidamente anotada; salário mínimo fixado em lei; irredutibilidade salarial; 13º (décimo terceiro) salário; repouso semanal remunerado; preferencialmente aos domingos; feriados civis e religiosos; férias de 30 (trinta) dias remuneradas; vale transporte; férias proporcionais, no término do contrato de trabalho; estabilidade no emprego em razão da gravidez; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário; licença-paternidade de 5 dias corridos; auxílio-doença pago pelo INSS; aviso prévio de, no mínimo, 30 dias; aposentadoria; Integração à Previdência Social; Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, benefício opcional e seguro-desemprego concedido, exclusivamente, ao empregado incluído no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Com a edição da Lei n.º 11.324/2006, que alterou artigos da Lei n.º 5.859/ 1972, foi que os trabalhadores domésticos firmaram direito a férias de 30 dias, obtiveram a estabilidade para gestantes, direito aos feriados civis e religiosos, além da proibição de descontos de moradia, alimentação e produtos de higiene pessoal utilizados no local de trabalho.

Outra mudança significativa para incrementar a formalização dos vínculos dos empregados domésticos foi a dedução no Imposto de Renda Pessoa Física de 12% do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). Esta dedução é garantida sobre o valor do recolhimento referente a um salário mínimo mensal de um doméstico, incluindo a parcela de 13º e 1/3 de férias.

As medidas legais em apreço procuram resgatar uma dívida histórica que a sociedade brasileira tem para com uma categoria profissional que, embora não exercendo atividade econômica, presta relevantes serviços à família.

Representam um significativo avanço nesse sentido, mas não são suficientes, pois resta conferir aos empregados domésticos o direito a prestações tais como o salário-família e sua inclusão obrigatória no sistema do FGTS, constantes de dispositivos do projeto de lei aprovado pelo Congresso e vetados pelo Presidente da República.

O veto presidencial relativo à inclusão do empregado doméstico entre os beneficiários do salário-família funda-se no § 5º do art. 195 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que veda criação, majoração, ou extensão de benefício ou serviço da seguridade social sem a correspondente fonte de custeio. No caso, a medida aprovada pelo Legislativo importaria em criação de despesa estimada em R\$ 318 milhões por ano, sem qualquer indicação de fonte de custeio complementar, o que resultaria em aumento do desequilíbrio financeiro e atuarial das contas da Previdência Social.

A inclusão obrigatória do doméstico no sistema do FGTS implicaria também a imposição da multa de 40% sobre o saldo da respectiva conta, ao empregador, o que, segundo justificativa do veto do Presidente da República, concorreria para onerar demasiadamente o vínculo de trabalho doméstico, contribuindo para a informalidade e o desemprego, maculando, portanto, a pretensão constitucional de garantia do pleno emprego.

De todo modo, a diretriz adotada pelo Governo em torno dessa questão, suavizando os encargos sociais dos empregadores domésticos - que em sua maioria pertencem à classe média -, poderá ensejar o registro de grande contingente dos empregados domésticos, relegados à informalidade, fazendo-os participar dos benefícios trabalhistas e previdenciários que a Constituição e as leis ordinárias lhes outorgam e, ao mesmo tempo, carreando recursos para os cofres da Previdência Social, cujo déficit é simplesmente preocupante.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da Republica Federativa do Brasil**

BRASIL. **Consolidação das Leis do trabalho – CLT**

BRASIL. **Código Civil**

BRASIL. **Convenção da Organização Internacional do Trabalho n.º 52**, de 1936.

BRASIL. **Convenção da Organização Internacional do Trabalho n.º 132**, de 1999.

BRASIL. **Decreto n.º 16.107**, de 30 de julho de 1923.

BRASIL. **Decreto n.º 95.247**, de 18 de janeiro de 1987.

BRASIL. **Decreto n.º 3.048**, de 06 de maio de 1999.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 3.078**, de 27 de novembro de 1941.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 71.885**, de 09 de março de 1973.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 1.535**, de 13 de abril de 1977.

BRASIL. **Lei n.º 3.030**, de 19 de dezembro de 1956.

BRASIL. **Lei n.º 4.375**, de 03 de setembro de 1964.

BRASIL. **Lei n.º 5.859**, de 11 de dezembro de 1972.

BRASIL. **Lei n.º 7.998**, de 12 de janeiro de 1990.

BRASIL. **Lei n.º 8.036**, de 15 de maio de 1990.

BRASIL. **Lei n.º 10.208**, de 24 de março de 2001.

BRASIL. **Lei n.º 10.421**, de 15 de abril de 2002.

BRASIL. **Lei n.º 11.324**, de 19 de julho de 2006.

BARBOSA, Ayres D'Athayde Wermelinger. **Trabalho Doméstico**. 22 ed. Curitiba: Juruá, 2008.

IBGE. **Pesquisa Nacional Empregado Doméstico 1998**. Brasília, IBGE, 1998.

IBGE. **Pesquisa Nacional Empregado Doméstico 2006**. Brasília, IBGE, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho: Empregado Doméstico**. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: Empregado Doméstico**. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

SUSSEKIND, Arnaldo, TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho: Empregado Doméstico**. 21 ed. São Paulo: LTr, 2003.

Antunes, Patrícia Violante.

Empregado Doméstico no Brasil / Patrícia Violante Antunes. Rio de Janeiro/Curso de Graduação em Direito, 2008, 61 pág.

Orientadora: Salette Maria Maccalóz

Monografia (graduação em Direito) – Universidade do Federal do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Faculdade Nacional de Direito.

Bibliografia: pág. 59-61.

1. Empregado doméstico - Monografias. 2. Empregado doméstico no Brasil. I. Maccalóz, Salette Maria. II. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. Faculdade de Direito. III. Título.

CDD: 341.65183