



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS

CHRISTIANE DA SILVEIRA CASIMIRO

AS DISPARIDADES DOS DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO
DOMÉSTICO EM COMPARAÇÃO COM OS DEMAIS TRABALHADORES

SOUSA - PB
2010

CHRISTIANE DA SILVEIRA CASIMIRO

AS DISPARIDADES DOS DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO
DOMÉSTICO EM COMPARAÇÃO COM OS DEMAIS TRABALHADORES

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Professor Me. Francisco Dinarte de Sousa Fernandes.

SOUSA - PB
2010

CHRISTIANE DA SILVEIRA CASIMIRO

AS DISPARIDADES DOS DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO
DOMÉSTICO EM COMPARAÇÃO COM OS DEMAIS TRABALHADORES

Trabalho monográfico apresentado ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. MSc. Francisco Dinarte de Sousa Fernandes

Banca Examinadora:

Data de aprovação: 17 de junho de 2010

Orientador: Prof. MSc. Francisco Dinarte de Sousa Fernandes

Prof^a. Geórgia Graziela Aragão

Prof^a. Iana Melo Solano

À minha avó Mercedes, meu exemplo de vida.

Aos meus pais, meus exemplos de amor e dedicação.

Ao meu irmão, o meu lado emoção.

Às minhas primas Edilaine e Keila, que nem o tempo e nem a distância foram capazes de diminuir o amor e carinho que tenho por elas.

Ao meu grande amigo e exemplo de inteligência e determinação, Fabiano.

À minha amiga-madrinha Iolanda, que com sua calma e paciência sempre alcança seus objetivos.

À minha prima-xará Cristiane, exemplo de esforço e coragem; não há tempo ruim ou algo difícil que ela não possa superar.

À Juscelina, minha comadre, que pela sua história merece que o mundo lhe aplauda de pé.

À Ivanessa, minha grande amiga, que se tornou meu porto seguro, é onde meu barco ancora no meio da tempestade.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por cada dia da minha vida e pelas oportunidades que sempre bateram à minha porta.

Aos meus pais, pela base sólida e por mostrar que a educação é sempre o melhor caminho.

Ao meu irmão Christian, por saber entender-me mesmo no meu silêncio profundo.

À minha amiga-irmã Ivanessa pela agradável companhia de todos os dias e pelos inúmeros incentivos.

Ao meu orientador, o Professor Dinarte Fernandes, por ter-me auxiliado neste trabalho com muita assiduidade.

Aos meus professores da Universidade Federal de Campina Grande, pelos ensinamentos e dedicação que permitirão tornar-me uma profissional qualificada.

Aos colegas da Turma de Direito Rafael Linhares, em especial, Gilmar, Maria Eugenia, Jaqueline, Diego Élison, Magda, Maria Katylane, Marcus, Danillo e Sandra por terem-me proporcionado momentos inesquecíveis durante os cinco anos e meio de convivência amigável.

À Elizabete Nóbrega, por ter-me ensinado e permitido crescer profissionalmente durante sete anos de trabalho conjunto.

À cliente do escritório Danuza Claudino, por ter-me feito aprender cada vez mais, com seus sábios questionamentos.

Aos atuais e velhos amigos do escritório de contabilidade: Iolanda, Rodrigo, Fábio, Oséas, Osiel, Marcelo, Sarah, Cristiane, Fabiana, Maria Juscelina, Marília, Fabiano, Gerliane, Madalena, Daênio, por termos compartilhado momentos de alegrias e tristezas, mas nunca sem perder o bom humor e a relação de afeto uns com os outros; por isso tornaram-se minha família do coração.

À Camila, Carlinhos, Cédrigo, Renato, Beto, Jéssica, Will, Netty, Railson, por conseguirem gerar em tão pouco tempo o mais nobre dos sentimentos: a amizade; e que ela nunca caia no mar do esquecimento, para quando estivermos velhinhos podermos relembrar com alegria todos os maravilhosos momentos juntos.

Algo só é impossível até que alguém duvide e
acabe provando o contrário. (Albert Einstein)

RESUMO

O presente trabalho monográfico tem por objetivo apresentar os direitos trabalhistas dos empregados domésticos, fazendo um estudo comparativo com os direitos dos demais trabalhadores, no intuito de levantar as discrepâncias existentes e as possíveis justificativas para a diferenciação da legislação trabalhista com essa categoria de empregados. Para obter esse conhecimento científico, realizou-se uma pesquisa exploratória, ou seja, aquela que tem por objetivo desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias, para a elaboração de problemas mais precisos ou hipóteses que poderão ser utilizadas em estudos *a posteriori*, utilizando diversos métodos: comparativo, descritivo, histórico, quantitativo, dentre outros. Ao realizar uma vasta pesquisa bibliográfica e jurisprudencial para verificar a posição de autores e das decisões judiciais brasileiras, averiguou-se que, apesar de toda a evolução histórica legislativa, realmente há diferenciação entre os direitos trabalhistas do empregado doméstico e dos demais trabalhadores, devido àqueles possuírem bem menos direitos do que estes. Isso demonstra uma desigualdade de indivíduos que se encontram numa mesma situação jurídica ou pelo menos numa situação muito semelhante, tendo como principais mecanismos de exclusão trabalhista a Consolidação das Leis Trabalhistas e a própria Constituição Federal de 1988. Ao estabelecer ainda, uma comparação com os diversos tipos de empresas e seus tipos de tributação, concluiu-se que o custo do empregado para o empregador doméstico é alto, principalmente pelo fato de não possuir finalidade lucrativa. Por fim, para verificar como os empregados domésticos percebem as disparidades dos seus direitos em relação aos demais trabalhadores, realizou-se entrevista com um grupo selecionado de domésticos na cidade de Sousa na Paraíba, indagando o conhecimento dos atuais direitos direcionados a essa categoria e a opinião sobre a realidade em que se encontram. O resultado mostrou que eles têm a consciência de que seus direitos são reduzidos e diferentes dos demais trabalhadores e sentem a dificuldade do exercício de sua profissão.

Palavras-chave: Empregado Doméstico. Consolidação das Leis Trabalhistas. Constituição Federal de 1988. Direitos Trabalhistas. Desigualdade Jurídica.

ABSTRACT

This Essay has for objective to present the labor rights of household employees, making a comparison with the others workers in order to move up the discrepancies and possible explaining for the differentiation in the labor legislation in treating that category of employees. In the order to obtain this scientific knowledge is held an exploratory research, It means, the one that aims to develop, clarify and modify concepts and ideas for the development of more specific problems or suppositions that could be used in following studies, using many different methods: comparative, descriptive, historical, quantitative, among others. Conducting an extensive bibliographic and jurisprudential research to determine the position of Brazilians authors and Its judicial decisions, It realizes that even though all the historical evolution of the legislation, there is really differentiation among labor laws between domestic employees and the others workers, where those ones have fewer rights than these ones, showing a difference between individuals who are in the same legal position or at least a very similar situation, with the main mechanisms of labor exclusion The Consolidation of Labor Laws and the Federal Constitution of 1988. Making even a compare among the various types of businesses and its types of taxation, it concludes that the employee's cost for the household employer is high, mainly because they have not lucrative finality. Finally, in order to see how domestic employees perceive the differences of their rights compared to other workers, it was done interviews with selected group of householders in the Sousa town in Paraíba, questioning if they know the actual rights existing directed to that category and their opinion about the reality in which found, obtaining as a result they are aware that their rights are limited and different from others workers and feel the difficulty of the exercise of their profession.

Keywords: Household Employees. Consolidation of Labor Laws. Federal Constitution of 1988. Labor Rights. Juridical Inequality.

LISTA DE QUADROS

Quadro nº 01 – Métodos – pesquisa científica	20
Quadro nº 02 – Empregado doméstico e empregado em domicílio	31
Quadro nº 03 – Empregado doméstico e trabalhador eventual	32
Quadro nº 04 – Empregado doméstico e trabalhador temporário	32
Quadro nº 05 – Empregado doméstico e empregado urbano e rural	33
Quadro nº 06 – Direitos rescisórios do empregado doméstico	48
Quadro nº 07 – Contribuição dos empregados para o INSS	49
Quadro nº 08 – Valor do seguro-desemprego para empregados comuns.....	56
Quadro nº 09 – Abono Anual do PIS	61
Quadro nº 10 – Valor das quotas do salário-família	66
Quadro nº 11 – Partilha do Simples Nacional – Comércio e Indústria	72

LISTA DE TABELAS

Tabela nº 01 – Dados estatísticos do empregado doméstico no Brasil	24
Tabela nº 02 – Caso prático: empregado doméstico sem FGTS	70
Tabela nº 03 – Caso prático: empregado doméstico com FGTS.....	70
Tabela nº 04 – Caso prático: empregado micro e pequena empresa Simples Nacional.....	71
Tabela nº 05 – Comparativo – empregador doméstico e micro e pequena empresa.....	71
Tabela nº 06 – Caso prático: microempresa comércio/indústria (parte Simples Nacional).....	73
Tabela nº 07 – Caso prático: microempresa comércio/indústria (valores gerais)	73
Tabela nº 08 – Comparativo – empregador doméstico e empresa optante pelo Simples.....	73
Tabela nº 09 – Caso prático: empregado empresa Lucro Presumido/Real	74
Tabela nº 10 – Comparativo – doméstico, Simples Nacional, Lucro Presumido e Real	74

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico nº 01 – Visão dos domésticos sobre a existência de diferenças em seus direitos	76
Gráfico nº 02 – As disparidades são prejudiciais aos empregados domésticos?.....	77
Gráfico nº 03 – Atendimento a justiça e necessidade dos direitos dos domésticos	78
Gráfico nº 04 – A especificidade justifica as disparidades?.....	79
Gráfico nº 05 – Comparação dos direitos dos domésticos com os demais trabalhadores.....	80

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

art. – artigo

arts. – artigos

CC – Código Civil

c/c – combinado com

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

CPP – Contribuição Patronal Previdenciária

DRT – Delegacia Regional do Trabalho

FAP – Fator Acidentário de Prevenção

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

GPS – Guia da Previdência Social

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

LC – Lei Complementar

MF – Ministério da Fazenda

MPS – Ministério da Previdência Social

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PBPS – Plano de Benefícios da Previdência Social

PIS – Programa de Integração Social

PASEP – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público

RAT – Risco de Acidente de Trabalho

RFB – Receita Federal do Brasil

RGPS – Regime Geral da Previdência Social

RSR – Repouso Semanal Remunerado

SESC – Serviço Social do Comércio

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SFH – Sistema Financeiro de Habitação

ss – seguintes

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

vg – vírgula

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 INTRODUÇÃO	15
1.2 SITUAÇÃO PROBLEMÁTICA.....	16
1.3 OBJETIVO.....	17
1.3.1 <i>Objetivo geral</i>	17
1.3.2 <i>Objetivos específicos</i>	18
1.4 JUSTIFICATIVA.....	18
1.5 METODOLOGIA	19
2. O EMPREGADO DOMÉSTICO	22
2.1 HISTÓRICO E EVOLUÇÃO NO BRASIL	22
2.1.1 <i>Dados estatísticos sobre o trabalho doméstico no Brasil</i>	24
2.2 A CLT DE 1943 E A CONSTITUIÇÃO DE 1988.....	25
2.2.1 <i>Possibilidade de aplicação da CLT ao contrato de trabalho doméstico</i>	25
2.2.2 <i>O tratamento desigual da Constituição</i>	26
2.3 DIREITO COMPARADO – SITUAÇÃO DO DOMÉSTICO EM NÍVEL INTERNACIONAL	27
2.4 CONCEITO E REQUISITOS.....	28
2.5 DISTINÇÕES	31
2.5.1 <i>Empregado doméstico e empregado em domicílio</i>	31
2.5.2 <i>Empregado doméstico e trabalhador eventual</i>	31
2.5.3 <i>Empregado doméstico e trabalhador temporário</i>	32
2.5.4 <i>Empregado doméstico e empregado urbano e rural</i>	32
2.6 OS DIREITOS TRABALHISTAS ASSEGURADOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS	34
2.6.1 <i>Salário mínimo</i>	34
2.6.2 <i>Irredutibilidade do salário</i>	35
2.6.3 <i>13º salário</i>	36
2.6.4 <i>Repouso Semanal Remunerado (RSR)</i>	37
2.6.5 <i>Férias</i>	38

2.6.6 Estabilidade da gestante e Licença-maternidade	41
2.6.7 Licença-paternidade.....	43
2.6.8 Vale-transporte.....	44
2.6.9 Aviso prévio e dispensa.....	45
2.6.10 Benefícios previdenciários	49
2.6.10.1 Salário-maternidade	50
2.6.10.2 Aposentadoria.....	50
2.6.10.3 Auxílio-doença	51
2.6.10.4 Pensão por morte.....	51
2.6.10.5 Auxílio-reclusão	52
2.7 DIREITOS FACULTADOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS.....	53
2.7.1 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.....	53
2.7.2 Seguro–desemprego	55
2.8 DIREITOS NÃO GARANTIDOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS	57
2.8.1 Limitação da jornada de trabalho	57
2.8.1.1 Horas extras.....	58
2.8.1.2 Adicional noturno.....	60
2.8.2 Abono Anual do PIS.....	60
2.8.3 Homologação da rescisão do contrato de trabalho.....	61
2.8.4 Multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias	62
2.8.5 Segurança e medicina do trabalho.....	64
2.8.6 Adicional de insalubridade e periculosidade.....	64
2.8.7 Salário-família	65
2.8.8 Benefício por acidente de trabalho	67
2.8.9 Fiscalização trabalhista.....	68
3 CASO PRÁTICO	70
4 ANÁLISE DE QUESTIONÁRIO – EMPREGADOS DOMÉSTICOS	76
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
REFERÊNCIAS	85
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO COM EMPREGADO DOMÉSTICO	88

1 INTRODUÇÃO

1.1 INTRODUÇÃO

Tendo em vista a legislação trabalhista brasileira e a avaliação do mercado de trabalho, verifica-se um alto índice de empregados informais no Brasil, ou seja, aqueles que possuem vínculo de emprego de fato, mas não possuem seus contratos registrados nas suas carteiras de trabalho, provocando debates sobre a real eficiência dessa legislação e fazendo-se necessário assumir uma postura mais justa e consciente das dificuldades relacionadas com o trabalhador brasileiro.

Apesar de não se poder negar a evolução do direito trabalhista no Brasil, há que se registrar as diversas lacunas e omissões ainda existentes nele. E mais, abordar que as normas que já foram instituídas geram visíveis desigualdades entre os trabalhadores brasileiros.

Uma das categorias que possuem seus direitos trabalhistas menos respeitados, ensejando com isso inúmeras discussões sociais e elevada quantidade de ações na Justiça do Trabalho é a dos empregados domésticos.

Através de toda a História brasileira, o empregado doméstico tem sido considerado o descendente do escravo, e sempre teve seus direitos reduzidos. As legislações, constitucional e infraconstitucional, reguladoras da prestação de serviço doméstico, apesar de alguma evolução, estão muito aquém da real necessidade quanto aos direitos dessa categoria, permanecendo tais trabalhadores excluídos do campo de aplicação de vários direitos garantidos aos laboristas comuns.

Nesse sentido, é possível constatar que os direitos dos domésticos são amplamente discutíveis, tendo como temas principais a aplicação ou não da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT a essa categoria trabalhista, bem como a exclusão de vários direitos no rol do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988.

Este trabalho monográfico aborda os direitos dos empregados domésticos em comparação com os dos demais trabalhadores, no intuito de, ao apresentar o rol de direitos e o seu contexto, verificar o porquê de tantas diferenciações, que acabam por prejudicar o empregado doméstico.

1.2 SITUAÇÃO PROBLEMÁTICA

Na História brasileira pode-se averiguar uma diversificação de formas de trabalho. Os portugueses trouxeram consigo a escravidão, negros trazidos principalmente da África eram tratados como animais, não possuíam nenhum direito, apenas deveres. Depois de exatamente trezentos e oitenta e oito anos, foi abolida a escravatura no Brasil, porém a abolição não extinguiu com todos os problemas dos trabalhadores.

Com o fim da escravidão e com o fim da monarquia brasileira, intensificaram-se as migrações: pessoas no mundo inteiro, mas precisamente europeus, chegaram ao território brasileiro. Com isso, surgiu o chamado colonato. O trabalhador que não possuía terras trabalhava na propriedade alheia, parte da produção ficava para o dono da terra e outra para o próprio trabalhador. Vale salientar, que o colono não ficava com as melhores terras e deveria pagar taxas para usar equipamentos do proprietário, dentre outras obrigações.

Com a instalação do capitalismo, com a intensificação das indústrias, a mão-de-obra brasileira passou da área rural para a urbana, em busca de melhores condições de vida. Na cidade “grande” encontraram miséria, violência, epidemias, e os poucos que conseguiam trabalho, eram submetidos a duras jornadas diárias, a péssimas condições de trabalho, para ganhar pouquíssimo. Para mudar esse histórico, os trabalhadores brasileiros tiveram que passar por várias revoluções, protestos, lutas e barreiras, inclusive tendo que abrir mão de sua liberdade por diversas vezes.

O governo de Getúlio Vargas (1930-1945), apesar de toda a ditadura política, foi o período em que aconteceu o primeiro passo para uma melhoria no campo trabalhista, com a criação das primeiras leis em favor do proletariado.

Não se pode negar o avanço que os direitos dos trabalhadores alcançaram durante toda a História. Hoje existem leis que os protegem, possuem mecanismos de defesa de seus direitos e ainda pode-se constatar a mudança no pensamento do trabalhador. Atualmente, eles são muito mais conscientes de seus direitos e, por isso, reivindicam muito mais.

Mas será que eles conseguiram tudo? Ou melhor, será que “todos” conseguiram ter seus direitos respeitados? Será que há preconceitos contra alguma classe ou todos são tratados de forma igualitária?

Segundo o princípio da isonomia da lei, todos são iguais perante a lei. No curso de Direito o acadêmico descobre uma complementação dessa frase: todos são iguais perante a lei, “desde” que se encontre em igual situação jurídica.

Entretanto, o que se pode observar, é que ao contrário do que se diz, na prática a lei não é igual para todos, nela própria existe a desigualdade, ou seja, às vezes mesmo um indivíduo que se encontre na mesma relação jurídica de outro, não é tratado da mesma forma. Um exemplo dessa desigualdade é a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que aborda os direitos dos trabalhadores comuns (trabalhadores urbanos) e não é aplicada aos empregados domésticos, resultando numa grave diferenciação de direitos, e estes por sinal com menos direitos do que aqueles.

Os empregados domésticos trabalham como qualquer outro trabalhador: todos os dias, no final recebem seus salários, contribuem para os órgãos da Previdência Social... Será que mesmo com essas características, não são trabalhadores? Se eles possuem os mesmos deveres dos trabalhadores de outras categorias, por que não são iguais também em direitos?

O acadêmico do curso de Direito, ainda vai descobrir uma nova complementação para a frase todos são iguais, perante a lei desde que se encontre numa mesma situação jurídica: “tratar desigual os desiguais *na medida* em que se desigalam”.

Para os que afirmam que o empregado doméstico não se enquadra na mesma situação jurídica dos demais trabalhadores, por o empregador doméstico não possuir finalidade lucrativa, sendo portanto, escusa para não igualar os seus direitos, como justificar tanta semelhança com os demais empregados (características e obrigações) e tanta diferenciação com relação aos direitos? Onde está “a medida certa” do tratamento desigual?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral:

- Apresentar os direitos trabalhistas dos empregados domésticos, em comparação com os direitos dos demais trabalhadores, a fim de apontar as disparidades existentes entre as classes trabalhadoras no Brasil.

1.3.2 Objetivos específicos:

- Levantar todo o processo histórico envolvendo o empregado doméstico, com o intuito de delinear possíveis justificativas para os seus direitos não serem totalmente abrangidos;
- Descrever os direitos trabalhistas assegurados a todos trabalhadores celetistas, com seus conceitos e características, criando um liame entre os que são destinados aos empregados domésticos, os que lhe são facultativos e os que lhe não são garantidos.
- Verificar como os empregados domésticos percebem as disparidades dos seus direitos em relação aos demais trabalhadores.

1.4 JUSTIFICATIVA

Ao estudar sobre as diversas formas de trabalho, como se deu a evolução da vida social no Brasil, como foi necessário revoluções, mortes, violência para conseguir chegar a objetivos comuns a uma classe tão sofrida, faz-se necessário compreender que mesmo passando por todo esse processo, os direitos trabalhistas não estão completos e principalmente os do empregado doméstico. Ao mesmo tempo em que os trabalhadores conseguem avanços, tendo inúmeros direitos estabelecidos e respeitados, ainda existem na própria Lei, lacunas e omissões no que diz respeito aos domésticos brasileiros.

Percebe-se que muitos acreditam que já conseguiram obter todos os direitos trabalhistas. Só que na verdade isso ainda está um pouco distante. Um sonho de um Estado igualitário para todos, parece utópico quando se depara com a realidade social, geralmente desigual, que apresenta problema em todos os setores: político, econômico e inclusive o trabalhista. Esse sonho torna-se mais distante para os domésticos que ao ter contato com sua realidade nota-se o preconceito e o desdém que a sociedade tem sobre ela, tentando retrain insistentemente os direitos já existentes e abafando os que ainda podem ser conquistados. Isso gera a necessidade de uma investigação, ou seja, de um trabalho exploratório para alertá-los que ao ser “um trabalhador” como qualquer outro deve ter os mesmos direitos.

Esse assunto merece ser abordado, uma vez que, gera em qualquer pesquisador a curiosidade de entender quais as razões que levaram os legisladores, cientes da história e da

atual situação do empregado doméstico, a não elaborar leis que os equiparassem com qualquer trabalhador, independente de sua categoria ou profissão exercida. E certa ansiedade, por entender que mesmo o empregado doméstico participando de uma das maiores classes trabalhistas, ainda é tão discriminado e desrespeitado.

1.5 METODOLOGIA

A pesquisa científica, de forma geral, para muitos, está ligada às áreas de saúde e de tecnologia. Porém, é possível demonstrar que as pesquisas sobre os fenômenos sociais, tarefas que ficam a cargo das Ciências Humanas e tem no homem seu objeto de estudo, também são muito importantes e revelam a necessidade de aprofundamento nessa área das pesquisas científicas.

A busca por novos conhecimentos acontece desde que o mundo é mundo, pois o ser humano traz consigo a curiosidade, a necessidade de transformar o ambiente em que vive.

Importante mencionar Riz & Doxsey:

A ciência, portanto, busca respostas, é a investigação metódica, organizada, da realidade, para descobrir a essência dos seres e dos fenômenos e as leis que os regem com o fim de aproveitar as propriedades das coisas e dos processos naturais em benefício do homem. (DOXSEY; RIZ, 2003, p. 05).

O objetivo geral de uma pesquisa esclarece o que se pretende alcançar com a investigação e o seu caráter: exploratório, descritivo ou explicativo. De acordo com os conceitos de Riz & Doxsey, o presente trabalho monográfico trata-se de uma pesquisa exploratória:

Pesquisas exploratórias: buscam uma aproximação com o fenômeno, pelo levantamento de informações que o poderão levar o pesquisador a conhecer mais a seu respeito. Pesquisadores iniciantes, como é o caso dos estudantes de graduação e de pós-graduação *lato sensu*, geralmente realizam pesquisas de caráter exploratório. Gil (1994) esclarece que a exploração do fenômeno tem como objetivos desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias. (DOXSEY; RIZ, 2003, p. 25)

É possível ainda classificar um trabalho de pesquisa em dois grandes grupos: o quantitativo e o qualitativo, diferenciando-os não só pela sistemática de cada um, mas, de acordo com abordagem da temática do problema.

Cabe sobre o assunto o entendimento de Duarte, por ela destacar a diferença entre os métodos quantitativo e qualitativo:

O método quantitativo caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas, por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples - como percentual, média, desvio-padrão - às mais complexas - como coeficientes de correlação, análise de regressão e outros. O método qualitativo difere, portanto, do quantitativo, à medida que não emprega um instrumental estatístico como base do processo de análise de um problema. A abordagem qualitativa de um problema, além de ser uma opção do investigador, justifica-se, principalmente, por ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social. *Salienta-se que os conjuntos de dados quantitativo e qualitativo não se opõem, ao contrário, complementam-se; pois a realidade que eles abrangem interage dinamicamente, surgindo assim, a abordagem quantitativo-qualitativa.*(DUARTE *et.al.*,2009, p. 177, grifo nosso)

Portanto, os conhecimentos científicos não são obtidos de qualquer forma. Ao realizar-se uma pesquisa, é necessário seguir determinados métodos. Etimologicamente, método é a junção dos termos gregos *meta* (além de, após de) e *ódos* (caminho), sendo definido como “o caminho ou maneira para chegar a determinado fim ou objetivo” (Richardson *apud* DOXSEY & RIZ, 2003, p. 06).

Para a consecução de obter o conhecimento científico pertinente à pesquisa utilizou-se diversos métodos, dentre os que valem destacar: histórico, exploratório, descritivo, comparativo, em que Richardson segundo Doxsey & Riz, elucida seus conceitos e forma de coleta de dados:

QUADRO 01
Métodos – pesquisa científica

MÉTODOS	OBJETIVOS	COLETA DE DADOS
Histórico	Reconstruir, sistematizar acontecimentos para explicar fatos e tendências atuais.	Análise documental
Exploratório	Conhecer melhor as características e padrões existentes em um fenômeno, para postular associações e explicar as condições, causas e conseqüências.	Observação Informação dos atores
Descritivo	Descrever de forma holística, detalhada e sistemática os elementos, atributos, contexto, condições, tendências de um fenômeno ou área de interesse.	Observação Informação dos atores
Comparativo	Investiga indivíduos, classes, fenômenos ou fatos, visando ressaltar as diferenças e semelhanças entre eles. Amplamente utilizado nas Ciências Sociais	Observação Informação dos atores

Fonte: Quadro adaptado de Richardson *apud* RIZ & DOXSEY.

Querendo apresentar a situação do empregado doméstico no Brasil, faz-se necessário compreender todo o processo histórico, para se chegar à atualidade desses trabalhadores. Utilizando o método histórico, poderá ter-se como resultado todas as fases pelas quais os empregados domésticos passaram para ter parte dos seus direitos reconhecidos.

Após percorrer pelo processo histórico, valendo-se do método descritivo, serão apresentados os elementos caracterizadores do empregado doméstico, como conceito, requisitos. Desejando enfocar as diferenciações entre os direitos dos trabalhadores comuns dos domésticos, será necessário valer-se do método comparativo.

Uma vez aplicando tal método, será possível fazer as comparações devidas e poder realmente obter as informações pertinentes à pesquisa. Além disso, poder-se-á fazer um confronto com outras nações, a fim de se averiguar a situação dessa classe trabalhadora pelo resto do mundo. E utilizando o método exploratório aproximar-se do fenômeno em estudo para o levantamento da maior quantidade de dados possível que o envolvem.

Após a escolha dos métodos, é imprescindível fazer uma completa pesquisa bibliográfica (é aquela desenvolvida através de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos), que servirá de base para todo o trabalho. Através dessa pesquisa será possível ter as informações indispensáveis sobre os direitos dos empregados domésticos em detrimento dos outros trabalhadores. E de acordo com ela, apresentar opiniões de autores sobre esse assunto, mostrando pontos de vista dos dois lados, ou seja, avaliação de quem é a favor das atuais leis trabalhistas dos domésticos e de quem não está satisfeito com a atual legislação. Importante ressaltar que também serão apresentadas jurisprudências relacionadas ao assunto, para demonstrar como é tratado o tema nos principais tribunais do Brasil.

Concluída a pesquisa bibliográfica, para complementar o presente trabalho, será importante ter a opinião da parte mais interessada no assunto: o empregado doméstico. Através de um questionário fechado, com uma população selecionada de vinte e cinco respondentes, indagar-se-á a situação desse empregado, o conhecimento dos atuais direitos direcionados a essa categoria e a opinião sobre a realidade em que se encontram.

Portanto, o presente trabalho tem por objeto descrever a situação do empregado doméstico no Brasil, abordando desde seu contexto histórico até as atuais diferenciações com os demais trabalhadores, demonstrando as reais dificuldades dessa classe trabalhadora. Através da pesquisa exploratória, juntamente ao método quantitativo, aliado a técnica bibliográfica, exegética e comparativa, busca-se uma visão crítica da situação dos empregados domésticos no país.

2 O EMPREGADO DOMÉSTICO

2.1 HISTÓRICO E EVOLUÇÃO NO BRASIL

O trabalho doméstico sempre foi considerado inferior ao longo dos anos, trabalho este exercido anteriormente por escravos e servos, e principalmente por mulheres e crianças. Através da História, começou-se a ter um nivelamento entre homens livres e os servos, uma vez que a igreja passou a se preocupar com a situação do doméstico, de modo que houve uma “melhoria” de sua condição, passando a ser considerado um prestador de trabalho.

Remota-se que a primeira norma a tratar do empregado doméstico foi o Código Civil Português de 1867, que serviu de base para o Código Civil Germânico, ao tratar da locação de serviços, regulamentando o trabalho doméstico, inclusive impondo obrigações ao empregador em caso de doença do empregado.

No Brasil, o trabalho doméstico passou a existir com os escravos que vinham da África, que eram utilizados não só na área rural como também para cozinhar ou servir de criados. Com a extinção da escravidão no Brasil, muitas pessoas que até então eram escravas continuaram com seus senhorios nas fazendas, para que em troca dos serviços prestados recebessem comida e local para dormir.

Ressalta-se que nessa época não havia no ordenamento jurídico brasileiro regulamentação específica para o trabalho doméstico, aplicando-se, portanto, o Código Civil de 1916, que previa no art. 1216: “Toda espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratado mediante retribuição”.

Surgiram ao longo dos anos, normas esporádicas tratando sobre o assunto, como por exemplo, o Decreto nº. 16.107/23, que regulamentou os serviços dos domésticos no âmbito do Distrito Federal. O Decreto-lei nº. 3.078/41 definiu o conceito de empregado doméstico: “todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefícios destas”.

Frisa-se que o grande marco das legislações trabalhistas, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (1943) excluiu taxativamente o empregado doméstico:

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

a) *aos empregados domésticos*, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas (grifo nosso).

A situação do empregado doméstico só foi efetivamente “resolvida” com a Lei 5.859 de 11/12/1972, que não só estabeleceu especificamente direitos trabalhistas como também o tornou segurado obrigatório da Previdência Social. Mas foi apenas em 1988, com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil (CF/88), que os direitos desses trabalhadores, ou melhor, que alguns direitos foram realmente assegurados. Recentemente, editou-se a Lei 10.208/2001, facultando a inserção do empregado doméstico no regime de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (opção do empregador), estendendo aos inscritos nesse regime, o seguro-desemprego. E no ano de 2006, com a Lei 11.324, fixando o prazo de 30 dias de férias, estabilidade provisória a gestante, dentre outros.

Importante ressaltar De Litalla segundo Barbosa sobre a razão para o legislador não regulamentar o serviço doméstico:

A razão pela qual o ordenamento jurídico deixa a regulamentação do serviço doméstico à completa liberdade dos contratantes sem vínculos de espécie alguma, é explicável.

O legislador, - especialmente no que se refere à exclusão do contrato de serviço doméstico da disciplina coletiva, há considerado que a regulação do serviço doméstico está tão fortemente conexada ao mecanismo íntimo da vida familiar, que seria danoso fazer sair tal relação do âmbito familiar e doméstico, porque turbaria ao invés de beneficiá-la.

Ademais, sempre por causa da natureza da relação, não se há considerado que os trabalhadores domésticos do ponto de vista econômico, social e moral, tenham necessidade da tutela concedida nas várias leis de natureza social do operário, já que os trabalhadores domésticos, no comum, obtêm, com a prestação do trabalho, a alimentação e a habitação, e, às vezes, também, as vestimentas, pelo que, com respeito a isso, resta reduzida quase ao mínimo a preocupação de dever prover aos próprios meios de subsistência e não sentem quase as repercussões da vida econômica, enquanto que a dita preocupação é grave para quem, como o operário, em geral desprovido de meios de fortuna, deve prover a todas as necessidades da vida. (BARBOSA, 2008, p. 19)

Barbosa (*op. cit.*), baseia-se na política e na sociologia como forma de explicar a exclusão do empregado doméstico das legislações. De acordo com este autor, o Direito do Trabalho surgiu em decorrência do movimento social como resposta a exploração desenfreada da mão-de-obra operária a partir da Revolução Industrial e como o doméstico não assume dimensões econômicas, por não relacionar com a produção ou a circulação de riqueza, não foi atingido diretamente pela evolução da proteção dos trabalhadores. Além disso, Barbosa (*op. cit.*) considera o empregado doméstico um trabalhador solitário, já que o mesmo exerce a sua

atividade num espaço restrito, naturalmente privado da convivência com outros colegas da mesma profissão, ao contrário do que acontecem nos demais casos, em que os laços de solidariedade são responsáveis pelo surgimento e fortalecimento das organizações sindicais.

2.1.1 Dados estatísticos sobre o trabalho doméstico no Brasil

De acordo com Avelino (2008), a última pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas – IBGE em 2006, registrava-se 6.781.000 (seis milhões, setecentos e oitenta e um mil) domésticos no Brasil. Dentre estes, apenas 1.841.000 (um milhão, oitocentos e quarenta e um mil) domésticos possuíam carteira assinada, o equivalente a 27,15% (vinte e sete vg. quinze por cento) dos empregados domésticos do Brasil. Por outro lado, Campos (2006) apontou outra pesquisa do IBGE em 2004, que apontava que o empregado doméstico correspondia a 8% (oito por cento) da população ocupada no Brasil e que 96,7% (noventa e seis vg. sete por cento) dos empregados domésticos sem carteira assinada eram não contribuintes do INSS.

TABELA 01
Dados estatísticos do empregado doméstico no Brasil

Características	Quantidade	%
Empregado com carteira assinada	1.841.000	27,15
Empregado sem carteira assinada	4.934.000	72,85
Trabalho sem salário – Escravo	48.000	0,70
Ganham até meio salário mínimo – Semi-escravo	1.950.000	28,75
Ganham entre meio e menos de um salário – Semi-escravo	1.027.000	15,15
Trabalho infantil, crianças com idade de 5 a 14 anos	421.000	6,21
Mulheres no emprego doméstico	6.322.000	93,23
Homens no emprego doméstico	459.000	6,77

Fonte: IBGE, 2006.

Já de acordo com a pesquisa realizada em 2007 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, a proporção de trabalhadoras domésticas com carteira assinada de acordo com a cor/raça era de 25,2% (vinte e cinco vg. dois por cento) da cor negra e 30,5% (trinta vg. cinco por cento) da cor branca. E ao analisar os dados referentes à pesquisa, Pinheiro chegou a seguinte conclusão:

Uma das dimensões em que se percebe mais explicitamente o caráter profundo e historicamente desigual da sociedade brasileira é o trabalho doméstico remunerado. Ocupação tradicionalmente dotada de baixo valor social e nicho de mulheres e meninas negras e também de pobres, reúne em si a continuidade dos traços mais perversos da herança escravista e patriarcal (PINHEIRO, 2008, p. 27).

2.2 A CLT DE 1943 E A CONSTITUIÇÃO DE 1988

2.2.1 Possibilidade de aplicação da CLT ao contrato de trabalho doméstico

A própria CLT revela, expressamente, que o que nela se dispõe não se aplica ao trabalhador doméstico. Entretanto, o que vem acontecendo na prática, especialmente na jurisprudência, é a possibilidade dela ser aplicada subsidiariamente.

DOMÉSTICA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - Aplica-se à doméstica o contrato de experiência, por força do disposto no art. 443 da CLT. (TRT 3ª R. - RO 9.400/92 - 1ª T. - Rel. Juiz Allan Kardec Carlos Dias - DJMG 16.04.93)

EMPREGADA DOMÉSTICA - VÍNCULO EMPREGATÍCIO - CARACTERIZAÇÃO - Não se considera diarista a empregada doméstica que presta serviços mediante exclusividade e com jornada de trabalho de segunda a sábado, especialmente quando existe robusta prova testemunhal nos autos que comprova a presença dos requisitos preconizados no art. 3º da CLT. (TRT 13ª R. - RO 1.537/94 - Ac. TP 22.395 - Rel. Juiz Vanderlei Nogueira de Brito - DJPB 08.08.95)

O Decreto 71.885/73, que regulamentou a Lei 5.859/72, contém norma dispendo sobre a aplicação das regras da CLT aos domésticos, onde o art. 2º dispõe: “Excetuando o Capítulo referente a férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho”. Entretanto, essa norma é bastante criticada por algumas decisões judiciais, ao afirmar que o referido Decreto foi mais além do que a lei, o que não lhe é pertinente, uma vez que, sua função foi apenas regulamentar a Lei 5.859/72.

Férias proporcionais do doméstico. As férias proporcionais são indevidas, posto que a reclamante não tinha mais de doze meses de serviço (art. 3 da Lei n. 5.859). A CLT não se aplica ao doméstico, conforme alínea a, do artigo 7º da CLT. Logo é ilegal a determinação do Decreto n. 71.885 quando determina a aplicação do capítulo de férias da CLT ao doméstico, pois vai além da determinação da Lei 5.859. (TRT – 2ª R - Ac. 02970716385 – 3 T. – Rel. Juiz Sérgio Pinto Martins, grifo nosso).

2.2.2 O tratamento desigual da Constituição

Existe uma distinção evidente na CF/88 e que gera uma contradição na própria Lei Maior do Brasil com relação aos direitos dos empregados domésticos. No art. 7º, que estabelece os direitos trabalhistas dos trabalhadores urbanos e rurais, composta de exatamente 34 (trinta e quatro) incisos, assegura destes apenas nove aos empregados domésticos, concedendo basicamente direito a férias, assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo terceiro, um dia de repouso semanal remunerado, licença-maternidade, licença-paternidade, aviso prévio, aposentadoria. O parágrafo único deste artigo dispõe que: “são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social”. Ele contrapõe-se ao art. 5º da mesma Constituição que diz que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à *igualdade*, à segurança e à prosperidade”.

Se por um lado a CF/88 diz que todos são iguais perante a lei, devendo, portanto ter os mesmos direitos e deveres, por outro, faz distinções claras entre trabalhadores que estão numa mesma situação jurídica.

A doutrina tradicional tem um posicionamento que é praticamente igual à máxima de Aristóteles, para o qual o princípio da igualdade consistiria em “tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida em que eles se desigualem”, resultando no pensamento que se estão numa mesma situação jurídica não há motivos para que se estabeleçam diferenças no campo trabalhista. Ou ainda, outra posição existente é que apesar de não estarem numa “mesma” situação jurídica, por haverem certas características que os diferenciam, mas por haver tamanha semelhança, não deveria excluir tanto os direitos trabalhistas estendidos aos empregados urbanos e rurais do empregado doméstico (tratar desigual os desiguais *na medida* em que se desigualem).

Sobre o assunto, é importante ressaltar a posição de doutrinadores como Choinacki: “Nossa própria Constituição é preconceituosa e discriminatória quando do parágrafo único do art. 7º limita os direitos dos trabalhadores domésticos”. Ou ainda, a lição de Sperandia apud Ozol: “Define-se discriminação a conduta pela qual nega-se a uma pessoa tratamento jurídico assentado para situação concreta por ela vivenciada. Desnecessário enfatizar tratar-se de preconceito”. Demonstra-se assim, a desigualdade jurídica existente na própria Constituição.

2.3 DIREITO COMPARADO: SITUAÇÃO DO DOMÉSTICO EM NÍVEL INTERNACIONAL

Um levantamento realizado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT analisou a legislação de 65 (sessenta e cinco) países e constatou que 80% (oitenta por cento) deles, inclusive o Brasil, não dão aos trabalhadores domésticos os mesmos direitos dos demais trabalhadores. Através de suas legislações esses países consideram os domésticos como pertencentes a uma categoria à parte, com menos direitos.

De acordo com a pesquisa da OIT, apresentada por Salek, entre os países citados como exemplos positivos pela pesquisa, está a África do Sul onde, desde 2003, a categoria tem todos os direitos garantidos aos trabalhadores do país, incluindo o direito a um fundo semelhante ao FGTS, uma das reivindicações dos trabalhadores domésticos no Brasil. Ainda na África esses trabalhadores possuem jornada de trabalho definida.

A lei trabalhista na Finlândia determina que o empregado doméstico receba por cada hora extra trabalhada o dobro do que recebe normalmente por hora. No Brasil, o trabalhador doméstico não tem direito à hora extra.

Na Europa, encontra-se um tratamento mais humano para os empregados domésticos, tendo como exemplo a Alemanha, onde é obrigatório ao empregador proporcionar seguro contra acidente de trabalho a seus empregados. A incidência de sindicatos representativos, diferente do que ocorre no Brasil, firmam acordos coletivos que garantem a categoria vários benefícios entre os quais, contrato de trabalho escrito especificando, além de outros itens: salário *in natura*, jornada de trabalho não superior a 38 (trinta e oito) horas semanais, horários para refeições entre outras.

Na Itália, uma nova lei estendeu às domésticas garantia no emprego durante a gravidez. O trabalhador doméstico no país também tem acesso a um benefício se sofrer um acidente de trabalho. No Brasil, a categoria conquistou recentemente o direito à estabilidade durante a gravidez, mas continua sem acesso ao benefício por acidente de trabalho.

No Vietnã, onde a lei não discrimina o trabalhador doméstico, fiscais do governo têm autorização para verificar, a qualquer momento, condições de trabalho nos domicílios. No Brasil, é preciso ordem judicial para se entrar em uma residência.

Na Espanha, por considerar o empregado doméstico como parte da família, este fato em decorrência cultural cristã, possibilita a esta classe de empregados os mesmos direitos dados a qualquer outra classe de trabalhador espanhol.

Já a Argentina é outro país (como o Brasil) que ainda proporciona poucos direitos aos domésticos. De acordo com as leis argentinas, é considerado empregado doméstico, aquele que trabalha mais de 30 (trinta) dias para o mesmo empregador, com jornada superior a 04 (quatro) dias semanais. Os direitos concedidos aos domésticos são poucos: tem direito a 09 (nove) horas de repouso por noite, direito a 03 (três) horas de descanso diário entre suas tarefas, repouso semanal por 01 (um) ou 02 (dois) meios dias, descanso anual, correspondente as férias, variando os dias de descanso de acordo com o tempo de serviço, e ainda licença médica remunerada de até 30 (trinta) dias ao ano.

Por outro lado, no Chile, os trabalhadores domésticos são classificados pelo Código de Trabalho Chileno, que em seu art. 61, classifica empregado doméstico, como aquele que presta trabalho próprio de serviço do lar em casa de particulares, de forma contínua a um só patrão. Possuem como direitos reconhecidos pela legislação trabalhista, a concessão de 15 (quinze) dias por ano, como forma de férias, sendo que, caso o empregado possua mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma residência, este terá direito a um dia a mais de descanso, a cada 03 (três) anos de trabalho. O contrato de experiência do doméstico é de apenas duas semanas, e não vindo a ser contratado, este terá o direito a 03 (três) dias de aviso prévio. Importante destacar, que o prazo prescricional para se reclamar os direitos trabalhistas do empregado doméstico no Chile, são de apenas 60 (sessenta) dias.

2.4 CONCEITO E REQUISITOS

Empregado doméstico é aquele que presta serviços em casas de família (a origem da palavra em latim significa lar). Representa um tipo “especial” de empregado, no qual podem se destacar diversos trabalhadores, como os motoristas, acompanhantes, enfermeiras, cozinheiras, babás, faxineiras, dentre outros.

O doméstico é considerado um tipo especial de empregado, por seu contrato ser regido por uma lei especial e não pela CLT, sendo que a maioria de seus direitos atuais está contida na Constituição Federal.

De acordo com a Lei 5.859/72, em seu art. 1º, é empregado doméstico: “quem presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”. A alínea a do art. 7º da CLT, considera empregado doméstico “de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no

âmbito residencial destas”. Ressalta-se que de todos os conceitos estabelecidos para o doméstico, este não deixa de ser um empregado, preenchendo todos os requisitos necessários para a caracterização do vínculo empregatício, tendo como, por exemplo, os requisitos da pessoalidade, da subordinação, da onerosidade, da continuidade.

Muito embora as definições para empregado doméstico não explicitem, um dos pressupostos para a caracterização do trabalho doméstico é o de que ele seja prestado por uma pessoa física, requisito imposto para qualquer contrato de emprego. Reveste-se, portanto, do caráter personalíssimo, onde incumbe ao empregado prestar pessoalmente os serviços contratados, não podendo fazer-se substituir por outro.

Um requisito de extrema relevância para estabelecer o vínculo do empregado doméstico consiste na prestação de serviços de maneira contínua, sem interrupção, diferente do que acontece com os trabalhadores eventuais ou diaristas.

O contrato de trabalho do empregado doméstico, como nos demais, é oneroso, porque as partes que contraem recebem vantagens recíprocas, recebendo cada qual retribuição. O empregador paga o salário, a título de contraprestação do trabalho que lhe fora prestado. Amauri Mascaro Nascimento de acordo com Barbosa, explica:

Empregado é um trabalhador assalariado, portanto, alguém que pelo serviço que presta recebe uma retribuição. Caso os serviços sejam executados gratuitamente pela sua própria natureza, não se configurará a relação de emprego. Há um exemplo sempre citado para elucidar esse ponto. Uma freira que gratuitamente presta serviços num hospital, levando lenitivo religioso aos pacientes não será considerada empregada do hospital, porque a sua atividade é exercida sem salário, por força de sua natureza e fins. (BARBOSA, 2008, p. 45)

O empregado, em regra, é um trabalhador subordinado ao empregador. Este último tem o poder de dirigir, comandar, controlar as obrigações contratuais. De acordo com Martins (2000, p. 40), “a subordinação é o estado de sujeição em que se coloca o empregado em relação ao empregador, aguardando ou executando suas ordens”. No caso dos domésticos essa subordinação acaba sendo com a família, pois todos os seus membros acabam por darem ordens, muito embora nem todos paguem a remuneração. Constata-se que apesar de preencher os requisitos para ser considerado empregado, o doméstico possui condições específicas de sua qualidade.

Para ser considerado empregado doméstico, é preciso que a atividade exercida por este vise a uma finalidade não lucrativa, ou seja, não voltada para a produção econômica de bens e serviços. Entende-se que o empregador não tem com o trabalho doméstico um lucro imediato, como se dá nos estabelecimentos comerciais e industriais, por exemplo. Saliencia-se,

entretanto, que há quem entenda que toda a prestação de serviço que visa a atender às necessidades humanas tem finalidade lucrativa, uma vez que, a partir do momento em que o empregado doméstico presta seus serviços no âmbito da residência do empregador, este dispõe de maior tempo e comodidade para trabalhar mais tranquilo e em maior tempo, obtendo maiores lucros.

Todavia, se o doméstico habitualmente executa tarefas voltadas a atender à atividade econômica do seu empregador, deverá ser considerado empregado comum; é o que se denomina de relação de emprego híbrida:

Empregado doméstico. Relação de emprego híbrida. Regra jurídica. Prevalência. Havendo relação empregatícia híbrida, ou seja, prestação de serviços domésticos e à unidade empresarial pela mesma trabalhadora prevalecem as regras jurídicas mais protetoras, em face do princípio de Proteção do Trabalhador. (TRT – 6ª R. – Ac. da 3ª T. – publ. no DJ de 07.11.1995 – RO 402 – Jaboatão dos Guararapes/PE – Rel. Juiz Carlos Eduardo Machado – em ADCOAS 8150352).

Outro detalhe importante, é que o empregador doméstico deve ser uma pessoa física ou família, não se admitindo em regra geral, que uma empresa (pessoa jurídica) contrate domésticos, ainda que para trabalhar na residência dos seus executivos ou diretores.

Empregado doméstico. Aquele que presta serviço no âmbito empresarial, cozinhando para diretores e gerentes, não se pode ser tomado como mero empregado doméstico. (TRT 1ª Reg. – 2ª Turma – RO 01053-80 – Rel. Juiz Marco Aurélio Mendes de Farias Mello).

Muito embora esteja estabelecido na Lei 5.859/72, que é considerado doméstico aquele que presta serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, há decisões judiciais que consideram plenamente possível a contratação por empresas:

Empregada de empresa. Atividades domésticas exercidas. Adicional de insalubridade. Indevido. O fato de a reclamante ser empregada de empresa não desnatura suas atividades típicas de doméstica, que, como se sabe, não geram direito ao adicional de insalubridade, conforme inteligência que emana do art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal. (TST – 4ª Turma – RR 249575- de 1996 – DJU de 02.10.1998 – Rel. Min. Milton de Moura França)

Por fim, o requisito do *âmbito familiar*. A prestação de serviço do empregado doméstico é realizada à pessoa ou família no âmbito familiar, o que não restringe ao espaço físico interno de uma residência, mas compreende a extensão do lar, os locais próprios para o

desenvolvimento do trabalho, como os do jardineiro, motoristas, pilotos de avião particulares, dentre outros.

2.5 DISTINÇÕES

2.5.1 Empregado doméstico e empregado em domicílio

O art. 83 da CLT conceitua o empregado em domicílio, como aquele que executa sua atividade na sua própria habitação ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere, tendo como exemplo comum, as costureiras que mesmo trabalhando em suas residências, permanecem subordinadas ao empregador e por estes são remuneradas. Enquanto que o empregado doméstico trabalha na residência do empregador (ressalta-se o que fora dito anteriormente sobre âmbito familiar), não trazendo lucro para este.

QUADRO 02
Empregado doméstico e empregado em domicílio

Empregado	Local de trabalho	Características	Legislação
Em domicílio	Própria residência	Subordinados ao empregador, que os remunera, objetivando lucro	CLT
Doméstico	Residência do empregador	Exercem atividade não-lucrativa para o empregador	Lei 5.859/72

Fonte: A pesquisadora, 2010.

2.5.2 Empregado doméstico e trabalhador eventual

O trabalhador eventual está ligado a certo evento, executando seus serviços em determinada ocasião, faltando-lhe o requisito da continuidade. O trabalhador eventual é a pessoa física contratada apenas para trabalhar numa ocasião específica, como para trocar uma instalação elétrica, consertar o encanamento, etc. Ao terminar o evento cessa a relação jurídica trabalhista. Considera-se que o trabalhador eventual é o que mais se aproxima do conceito geral de empregado comum, por lhe faltar apenas o requisito da não-eventualidade.

No que diz respeito ao empregado doméstico, é preciso que este atenda ao requisito da continuidade, da prestação de serviço sem interrupção, prestando seus serviços através de um contrato de trato sucessivo.

QUADRO 03
Empregado doméstico e trabalhador eventual

Espécie	Características	Legislação
Eventual	Contratado para certo evento e este concluído cessa a relação jurídica.	CC
Doméstico	Presente o requisito da continuidade.	Lei 5.859/72

Fonte: A pesquisadora, 2010.

2.5.3 Empregado doméstico e trabalhador temporário

O trabalhador temporário presta serviços a uma empresa para atender a necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviço, sendo contratado por um período máximo de 03 (três) meses, possuindo a finalidade lucrativa. O trabalho temporário é regido pela Lei 6.019/74. Por sua vez, o empregado doméstico presta seus serviços a pessoa física ou família, sem predeterminação de tempo específico de contratação, nem apresenta finalidade lucrativa.

QUADRO 04
Empregado doméstico e trabalhador temporário

Espécie	Empregador	Características	Legislação
Temporário	Empresa	Contratados pelo prazo máximo de 03 meses para necessidades transitórias ou acréscimo de serviço extraordinário. Fim lucrativo.	Lei 6.019/74
Doméstico	Pessoa física ou família	Exercem atividade não-lucrativa para o empregador sem tempo específico.	Lei 5.859/72

Fonte: A pesquisadora, 2010.

2.5.4 Empregado doméstico e empregado urbano e rural

De acordo com o art. 3º da CLT “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante

salário”. Deste conceito, podem-se obter cinco requisitos: a não-eventualidade na prestação de serviços (continuidade), a dependência (subordinação) do empregado ao empregador, a onerosidade (o pagamento do salário), o empregado deve ser pessoa física e prestar pessoalmente os serviços.

O empregado rural é a pessoa física que em propriedade rural ou em prédio rústico presta serviços com continuidade, mediante subordinação e salários. A diferença entre o empregado urbano e rural, é que este trabalha no campo e aquele no perímetro da cidade considerado urbano. A CLT em seu art. 7º, alínea b, determinou a exclusão dos trabalhadores rurais de sua abrangência, entretanto, a Constituição de 1988 os equiparou com os direitos dos empregados urbanos.

A grande distinção dos empregados urbanos e rurais com os domésticos consiste basicamente em que aqueles exercem atividades com fim lucrativo ao contrário destes últimos, e ainda, a prestação de serviços dos domésticos é exercida em ambiente familiar, enquanto que, no caso dos empregados urbanos ou rurais ela é feita em ambiente empresarial, comercial, industrial, dentre outros. Porém, esses detalhes são capazes de considerar o doméstico totalmente como uma categoria à parte, ou seja, um empregado especial, resultando numa drástica diferenciação nos direitos trabalhistas.

Para elucidação das características que envolvem o empregado doméstico destaca-se a seguinte jurisprudência:

EMPREGADO DOMÉSTICO – É empregado doméstico o motorista particular em residência do empregador, por não desenvolver trabalho aproveitado pelo patrão com o fim do lucro, entendido o âmbito residencial todo o ambiente que esteja diretamente ligado à vida de família. (TRT 10ª R. – RO 8.768/92 – Ac. 2ªT. 2.115/93 – Rel. Juiz Sebastião Machado Filho – DJU 09.09.93)

QUADRO 05
Empregado doméstico e empregado urbano e rural

Espécie	Empregador	Características	Legislação
Urbano/Rural	Empresa ou Pessoa Física	a) Pessoa física b) Não eventualidade c) Dependência d) Onerosidade e) Pessoalidade	<ul style="list-style-type: none"> • CLT (urbanos) • Art. 7º, CF/88 (equiparou os direitos dos empregados urbanos e rurais)
Doméstico	Pessoa física ou família	a) Pessoa física b) Não eventualidade c) Dependência d) Onerosidade e) Pessoalidade f) Atividade não lucrativa g) Ambiente familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Lei 5.859/72 • Parágrafo único do art. 7º, da CF/88.

Fonte: A pesquisadora, 2010.

2.6 OS DIREITOS TRABALHISTAS ASSEGURADOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Existem três correntes que abordam os direitos trabalhistas dos empregados domésticos. A primeira corrente defende a separação das leis trabalhistas em geral das que são aplicadas aos domésticos, porém ela é duramente criticada, por deixar totalmente desamparados os referidos empregados.

A segunda prega que os direitos devem ser os mesmos que os de qualquer empregado. Os que são contra, alegam que ela não pode ser aplicada plenamente porque as condições de trabalho em casa ou numa empresa são diferentes, inclusive a finalidade lucrativa ou não.

Já a terceira corrente, a que atualmente é aplicada na prática, determina a existência de uma legislação especial, conferindo apenas direitos básicos, como salário mínimo, 13º salário, etc.

A seguir serão discutidos os direitos assegurados aos trabalhadores brasileiros. No primeiro momento serão apresentados os direitos estendidos tanto aos trabalhadores urbanos e rurais como para os empregados domésticos, ressaltando as peculiaridades em relação a estes últimos. Num segundo momento serão descritos os direitos facultados aos domésticos, mas que são obrigatoriamente destinados aos empregados urbanos e rurais. Por último, os direitos que não são reservados a categoria dos domésticos, mas que, mais uma vez são estendidos as demais categorias.

2.6.1 Salário mínimo

De acordo com o art. 5º da Lei 5.859/72, o empregado doméstico poderia receber menos do que um salário mínimo, realidade alterada somente em 1988 com a Constituição Federal. Muito embora garantido aos empregados em geral, o direito ao salário mínimo só veio a ser estendido aos domésticos recentemente.

O art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal veio estabelecer as diretrizes do salário mínimo (a contraprestação pelo serviço prestado), ou seja, veio identificar o que a remuneração do empregado deve atender:

Art. 7º

(...)

IV- salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

E mais, com as alterações introduzidas pela Lei 11.324/2006, fica proibido ao empregador efetuar descontos no salário do empregado, por fornecer alimentação, vestuário, higiene ou moradia. Isso significa dizer que, não há possibilidade do empregador pagar parte do salário em utilidades.

Com relação à data do pagamento, o prazo determinado pela CLT é de até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, entretanto, na legislação nada é mencionado no que se refere ao empregado doméstico. O que vem se observando na prática, *a priori*, é a aceitação da regra celetista, embora outros entendam que a legislação comum é a que deve ser aplicada, ante a omissão da lei especial e da impossibilidade da aplicação da CLT, devendo ser utilizado, por consequência, o art. 597 do Código Civil – CC, que reza: “A retribuição pagar-se-á depois de prestado o serviço, se, por convenção, ou costume, não houver de ser adiantada, ou paga em prestações”.

Ressalta-se que o direito constante no inciso X do art. 7º, da CF (proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa) não foi estendido ao empregado doméstico nem tampouco foi determinado qualquer penalidade para o empregador que deixar de pagar pontualmente os salários devidos.

2.6.2 Irredutibilidade do salário

Por força do inciso VI, do art. 7º da Constituição Federal os salários dos empregados, inclusive o do doméstico, são irredutíveis. Entende-se que o salário merece uma proteção especial devido ao caráter eminentemente alimentar, que em geral, constitui a única fonte de que o trabalhador possui para prover todas as suas necessidades, inclusive as dos seus familiares. Entretanto, existe uma exceção permitida pela Constituição Federal que possibilita a redução do salário, quando previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Contudo, como se considera que o doméstico não constitui uma categoria econômica e incapaz de se organizar em sindicato, essa redução não lhe seria aplicável. Portanto, não é possível o

empregador doméstico fazer redução do salário do empregado fora das hipóteses previstas em lei, como é o caso da contribuição previdenciária e do imposto de renda retido na fonte.

2.6.3 13º salário

Além do salário, o empregado pode receber outras parcelas que a lei trabalhista confere natureza salarial, como por exemplo, os adicionais, abonos e gratificações, muito embora, isso pouco se estenda ao doméstico.

No caso de gratificações, antigamente, representava-se uma liberalidade do empregador de utilizá-las para agraciar ou reconhecer os serviços prestados. Entretanto, com a habitualidade, as gratificações começaram a ter natureza salarial e estas passaram a integrar-se ao salário do empregado, não mais podendo ser suprido, sob pena de caracterizar redução salarial. Assim, o 13º salário também é uma gratificação, decorrente, contudo, de uma determinação legal.

Também denominado de gratificação natalina, o 13º salário foi instituído pela Lei 4.090/62 e consiste no valor correspondente à remuneração mensal do empregado, devida de forma integral a cada ano completo da prestação de serviço ao mesmo empregador ou ainda, de forma proporcional ao número de meses trabalhados, ou seja, se a duração do contrato de trabalho for inferior a um ano, deve ser pago na base 1/12 (um doze avos) por cada mês, ressaltando, que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias considera-se como mês integral. O seu pagamento é realizado em duas parcelas, sendo que a primeira metade entre os meses de fevereiro e novembro, ou se o empregado requerer no mês das suas férias e a segunda metade até o dia 20 de dezembro.

A Lei 5.859/72 não tratava de 13º salário em relação ao empregado doméstico, e como essa lei é posterior à Lei 4.060/62, e nada mencionava sobre o assunto, a referida verba não era devida ao doméstico.

Somente com a Constituição de 1988, com o parágrafo único do art. 7º c/c o inciso VIII do mesmo artigo, foi possível resolver as celeumas que existiam em torno da obrigação ou não do empregador doméstico em pagar a mencionada gratificação, uma vez que, a partir de então, a Lei Maior determinou que o empregado doméstico fazia jus ao 13º salário, seja na sua forma integral ou proporcional.

Se o empregado doméstico não presta serviços todos os dias da semana, o 13º salário deve ser calculado de acordo com os dias trabalhados por mês ou ainda, de acordo com a média desses dias no período-base de cálculo daquela verba.

2.6.4 Repouso Semanal Remunerado (RSR)

Ao tratar sobre repouso semanal remunerado (RSR), a Lei 605/49, excluiu expressamente em seu art. 5º, alínea “a”, a sua extensão aos empregados domésticos. No Brasil, esses trabalhadores sempre estiveram excluídos da aplicação das normas atinentes à duração da jornada de trabalho e ao descanso semanal remunerado. E mais uma vez, a Constituição veio alterar a discrepância entre os empregados urbanos e rurais e domésticos.

O repouso semanal remunerado consiste no descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, de preferência aos domingos, sendo o empregado normalmente remunerado como se fosse um dia trabalho. Havendo trabalho em dia considerado de descanso, o trabalhador receberá em dobro a remuneração correspondente a esse dia. O empregado que faltar injustificadamente ao serviço durante a semana perde o direito à remuneração do dia do repouso semanal remunerado.

Importante salientar que o direito assegurado ao empregado comum ao descanso por ocasião dos feriados civis e religiosos, estabelecidos no art. 8º da Lei 605/49, não era estendido ao doméstico.

Improspéravel o pedido de pagamento de feriados trabalhados pela doméstica, à falta de previsão legal. (TRT 3ª R. – RO 1.174/93 – 5ª T. – Rel. Juiz Itamar José Coelho).

Portanto, a ausência de norma reguladora sobre o assunto, servia de escusa para obrigar o empregado doméstico a trabalhar em dias considerados feriados, enquanto, a maioria de empregados descansava nessas datas.

Ressalta-se que, como é comum no âmbito trabalhista, existiam entendimentos contrários:

No que diz respeito aos feriados, ainda que não haja disposição legal autorizando o deferimento aos trabalhadores domésticos, entendo que os mesmos fazem jus a este descanso também. Deve-se levar em conta que, não obstante o silêncio da Carta neste aspecto, era intenção do legislador constituinte igualar os domésticos no que diz respeito ao gozo dos descansos semanais remunerados, o que inclui os feriados. (TRT 3ª R. – RO 3.159/95 – 3ª T. – Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros).

Com a publicação da Lei 11.324/06, que revogou a alínea “a” do art. 5º da Lei 605/49, 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 11.324/06, 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 (art. 9º da Lei n.º 605/49).

EMPREGADO DOMÉSTICO – TRABALHO EM FERIADOS – A lei 11.324/06, com vigência a partir de sua publicação (20/07/2006) através de seu artigo 9º, revogo expressamente a alínea a do art. 5º da Lei nº 605/49 e por isto, a partir da data retro mencionada, o empregado doméstico passou a fazer jus ao descanso em feriados civis e religiosos, bem como a remuneração em dobro destes dias, quando houver trabalho sem a respectiva folga compensatória. (TRT 3ª R. – RO 00986-2007-110-03-00-1 – 3ª T. – Rel. Juiz Desembargador Irapuan Lyra)

2.6.5 Férias

Preocupado com o estado físico e mental de um trabalhador, o Direito do Trabalho lhe assegurou um descanso de suas atividades laborais, surgindo a partir deste ponto as férias. Martins conceitua férias como:

Período do contrato de trabalho em quem o empregado não presta serviço, mas aufere remuneração do empregador, após ter adquirido no decurso de 12 meses. Visam, portanto, as férias à restauração do organismo após um período em que foram despendidas energias no trabalho. Importam direito ao lazer, ao descanso ao ócio (MARTINS, 2007, p. 558).

O art. 2º da Lei 5.589/72 previa que o empregado doméstico teria direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis após cada período de 12 (doze) meses de trabalho à mesma pessoa ou família. O inciso VII do art. 7º da Constituição que fora incluído no parágrafo único, garantiu ao doméstico “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do que salário normal”.

Tanto a duração das férias inferior aos dos demais empregados (estes possuem 30 dias de licença remunerada) como o direito ou não às férias proporcionais e em dobro pelo empregado doméstico, sempre levantou muita polêmica, abaixo jurisprudência com orientações nos dois sentidos:

Domésticos – Férias. A Constituição promulgada de 1988 equiparou os domésticos aos demais empregados relativamente ao direito de férias, assegurando-lhes, pois, a partir de sua vigência, férias anuais de 30 dias, possibilitando a dobra e a proporcionalidade das mesmas. (Ac. un. da 1ª T. do TRT-9ª Região, RO 3.989/89, Rel. Juiz Matias Alenor Martins).

Empregada doméstica – Férias proporcionais – A empregada doméstica tem direito tão-somente a 20 dias de férias anuais, não lhe sendo devidas férias proporcionais – Interpretação do art. 3º da Lei 5.859/72 e Decreto 71.885/73. – Recurso a que se nega provimento. (Ac. Un. Da 2ª T. do TRT – 4ª Região, RO 43/89, Rel. Juiz Vitorino Antônio Cava).

Atualmente, a Lei 11.324/2006 deu nova redação ao art. 3º da Lei 5.859/72 e encerrou parte da polêmica: “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, prestados à mesma pessoa ou família”.

Entretanto, a discussão sobre as férias proporcionais e as férias em dobro ainda permeia a sociedade brasileira sobre a possibilidade ou não da sua extensão ao empregado doméstico.

As férias proporcionais são calculadas na base de 1/12 (um doze avos) por mês de trabalho ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Ressalta-se que aos empregados demitidos por justa causa elas não são devidas. No regime da CLT os empregados que pediam demissão com menos de um ano de trabalho também não tinha direito a essas férias proporcionais. Porém esse entendimento já está ultrapassado após o Enunciado 261 do Tribunal Superior do Trabalho – TST: “O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais”.

Com relação ao empregado doméstico o entendimento doutrinário e jurisprudencial majoritário é que não lhe é estendido as referidas férias proporcionais, principalmente pelo fato que novas leis, tais como, Leis 10.202/01 e 11.324/06 que alteraram a Lei 5.859/72 nada mencionaram a respeito, ou seja, continuaram omissas no ponto em enfoque e continuam a gerar muita discussão e polêmica, uns se valendo dessa falta de norma para justificar o não pagamento e outros afirmando que como a Constituição garantiu as férias vencidas, também

lhe assegurou as proporcionais, ou seja, quem assegurou o mais também garantiu o menos. A seguir decisões judiciais corroborando com os dois entendimentos acima citados:

Não devidas férias proporcionais aos empregados domésticos, posto que inaplicável à hipótese o princípio da isonomia, pois abarcaria ali também a garantia de todos os direitos assegurados aos trabalhadores de outras categorias, levando a cabo a generalização, que, à época, não estava na intenção do legislador que já 'avançara' algumas concessões ao doméstico. O decreto regulamentador (71.885/73), ainda que o quisesse, não tinha qualificação para ir além do limite da lei. Embargos conhecidos e não providos. (TST, ERR 4.801/87-4, Ac. SDI 1.512/90-1-4ª Região, Rel. desig. Min. José Luiz Vasconcelos).

Empregado doméstico. Férias. Aplicação da Lei 5.859/72. O fato da Constituição da República Federativa do Brasil ter estendido aos domésticos o direito ao gozo de férias remuneradas, com pelo menos 1/3 a mais do salário normal, não enseja a aplicação da regulamentação existente para outra categoria. É que a própria lei do doméstico (Lei 5.859/72) não prevê os direitos acessórios, decorrentes do principal, quais sejam, a proporcionalidade e a dobra, sendo certo, ainda, que as férias dos domésticos continuam a ser de 20 dias, embora acrescidas do terço constitucional sobre o salário normal. Recurso a que se dá provimento parcial (TRT – 1ª Região – 1ª T. – RO 06251-94 – publi. 10.09.1996 – Rel. Juiz Francisco Dal Prá).

Em contraposição, há decisões favoráveis aos empregados domésticos:

Empregado doméstico. Férias. Dobra. Partindo-se do princípio de que a lei não veicula letras mortas, entende-se que o Dec. 71.885/73, ao determinar a aplicação das disposições consolidadas ao doméstico, no que tange as férias, exclui apenas o prazo para a respectiva fruição, que é o estabelecido pela Lei. 5.859/72. Quanto ao mais, incidem os comandos da CLT, inclusive no que diz respeito à dobra e a proporcionalidade, aos quais faz jus o empregado doméstico... (TST – Ac. 2ª T. – RR 4510/87 – Rel. Juiz Heráclito Pena – Boletim de Legislação, Jur. e Pesquisa do TRT da 3ª Região – BH, v. 09, n. 03, set./dez. – 88, p. 295).

Férias proporcionais, acrescidas de 1/3. – Empregado doméstico. Prevendo a atual Constituição Federal, o direito do doméstico a férias anuais remuneradas com pelo menos 1/3 a mais do que o salário normal, sem dúvida, conferiu-lhe também, o direito as férias proporcionais, sob pena de assegurar-lhe o 'mais', sem garantir-lhe o 'menos' (Ac. da 4ª T. do TRT-4ª Região, RO 1.515/91, Rel. Juiz Valdir de Andrade Jobim, j. 12-1-92).

Apesar das inúmeras divergências existentes, prevalece a posição de que não é estendido ao doméstico o direito às férias proporcionais, conforme assevera Barbosa:

Embora respeitável o entendimento esposado por aqueles que entendem serem devidas as férias proporcionais ao empregado doméstico, afigura-se correta a tese contrária, pelas razões anteriormente mencionadas de que as normas da Consolidação das Leis do Trabalho não se aplicam a esse tipo de empregado, tanto mais que a Lei especial, a 5.859, nada dispõe a respeito, mesmo com a alteração introduzida no seu art. 3º, que trata de férias, pela Lei 11.324/06 (BARBOSA, *op.cit.*, p. 99).

A cada 12 (doze) meses de serviços prestados ao mesmo empregador, o empregado adquire o direito às férias, que deverão ser gozadas antes de um novo período aquisitivo. Durante esse intervalo de um período e outro, quem escolhe o mês de férias do empregado é o empregador, embora se ele não fizer dentro do período denominado concessivo, ficará obrigado a pagar em dobro o valor da remuneração acrescido de 1/3 (um terço).

Contudo, ainda é discutível a aplicação do pagamento de férias em dobro aos empregados domésticos, tendo os que negam o seu direito a receber o valor das férias em dobro, enquanto, outros já o admitam:

Férias de empregado doméstico. Incabíveis as proporcionais e pagamento em dobro. Segundo o entendimento desta Corte, a duração das férias do trabalhador doméstico continua, na vigência da Constituição Federal de 1.988, a ser regida pela Lei 5.859/72 (art. 3º). Por igual razão, não são devidas as proporcionais nem o pagamento em dobro. (TST – 5ªT. – RR 374902 – DJU de 16.03.2001 – Rel. Juiz Convocado Guedes de Amorim).

Empregado doméstico – Férias em dobro – Aplicação do decreto nº 71.885/73. Ao empregado doméstico aplicam-se os preceitos da CLT, no que se refere o instituto das férias, “ex vi” do art. 2º do Decreto nº. 71.885/73, que regulamentou a Lei do Doméstico (5.859/72). Assim faz jus o reclamante ao pagamento da dobra pela não concessão das férias no período de gozo, a teor do art. 137 da CLT. Sentença mantida. (Ac. da 12ª T. do TRT-2ª Região, RO 01907/2006, Rel. Juiz José Antônio Parente da Silva, j. 13-09-2007).

De acordo com Martins realmente não é aplicado ao doméstico, uma vez que se trata de uma penalidade e a lei não dispôs sobre o assunto.

Não faz jus o doméstico a férias em dobro, mesmo se elas forem concedidas fora do período concessivo, pois o art. 137 da CLT, que trata do pagamento em dobro, não se observa em relação ao doméstico (art. 7º, a, da CLT). As penalidades devem ser interpretadas restritamente (MARTINS, 2000, p. 82).

2.6.6 Estabilidade da gestante e Licença-maternidade

Estabilidade segundo Martins (2007) consiste no direito do empregado em permanecer no emprego até mesmo contra a vontade do empregador, em casos específicos predeterminados em lei. Ele ressalta, porém que a estabilidade também pode derivar de uma norma coletiva, de um regulamento de uma empresa ou mesmo do contrato de trabalho estabelecido entre as partes.

A empregada comum teve seu direito à estabilidade à gestante, garantido com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que nos termos do art. 7º, I c/c o art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, dispôs que a referida estabilidade seria desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Entretanto, a estabilidade provisória assegurada às gestantes, só foi estendido à empregada doméstica a partir da vigência da Lei. 11.324/2006, onde acrescentou o art. 4º-A a Lei 5.859/72: “É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.

Já sobre a licença maternidade lembra Barbosa:

A proteção à gestante já era prevista pela Constituição de 1934 e continuou sendo assegurada pelas Constituições subsequentes, traduzindo-se no direito ao descanso, por um determinado lapso de tempo, antes e depois do parto, sem prejuízo do salário. Todavia, os textos constitucionais vigentes desde então não desciam ao detalhe de fixar o tempo de duração desse período de descanso; o que foi feito, como parece adequado, por simples lei, ou melhor, por um Dec.-lei 5.452, de 01.05.1.943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (BARBOSA, 2008, p. 145).

O art. 392 da CLT estabelecia o prazo de descanso à gestante durante o período de 04 (quatro) semanas antes e 08 (oito) semanas após o parto. Porém conforme já mencionado a CLT exclui de sua abrangência as empregadas domésticas, e essa norma nunca chegou a ser aplicada para essa categoria de empregadas.

Com a promulgação da Constituição de 1988 foi revogado essa norma anterior e a duração da licença maternidade passou a ser de 120 (cento e vinte) dias e a nossa Lei Maior passou a estender esse direito também às domésticas grávidas. Mais tarde foi estabelecido que esse descanso seria de 28 (vinte e oito) dias antes e 92 (noventa e dois) dias após o parto. Em caso de necessidade comprovada por um médico esses dias anteriores e posteriores ao parto podem ser prorrogados por mais duas semanas. Em caso de aborto não criminoso a empregada comum ou doméstica tem o direito de repouso por duas semanas.

Vale lembrar que a empregada em caso de adoção e obtenção de guarda judicial também tem direito à licença-maternidade, variando de acordo com a idade da criança. A licença será de 120 (cento e vinte) dias se a criança tiver até 01 (um) ano completo de idade; de 60 (sessenta) dias se a criança tiver entre 01 (um) e 04 (quatro) anos e de 30 (trinta) dias se a criança tiver entre 04 (quatro) e 08 (oito) anos.

O valor do benefício para a empregada doméstica é correspondente ao último salário de contribuição, observando o limite mínimo e máximo do salário de contribuição para a Previdência Social.

Conforme assevera Barbosa sobre o tema licença maternidade da empregada doméstica pautava uma dúvida sobre a possibilidade de fazê-la substituí-la por outra, por contrato por prazo determinado. O autor prima pela impossibilidade do ato:

Uma das presunções do Direito do Trabalho é o da indeterminação do prazo do contrato de trabalho, pelo que a possibilidade de o contrato ser celebrado por prazo determinado deve, por exceção, ser prevista em lei.

(...)

O empregador não poderá contratar uma empregada substituta por tempo determinado porque a Lei 5.859/72 não prevê a celebração de contrato por tempo determinado. A substituta, quando dispensada, em razão do retorno da substituída fará jus à percepção de todas as verbas normalmente devidas pelo empregador nos casos de dispensa imotivada. (BARBOSA, *op. cit.*, p. 147)

A licença maternidade foi recentemente prorrogada por mais 60 (sessenta) dias pela Lei 11.770/2008, ou seja, a licença poderá ser de até 180 (cento e oitenta) dias. E mais uma vez, a empregada doméstica não foi incluída no rol das contempladas desse benefício.

Art. 1º:

É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput o art. 7º da Constituição Federal.

§ 1º A prorrogação será garantida à empregada da *pessoa jurídica* que aderir ao programa desde que a empregada requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal (grifo nosso).

2.6.7 Licença-paternidade

No art. 473, inciso III, da CLT, o pai poderia faltar por um dia ao trabalho em ocasião de nascimento no decorrer da primeira semana, sem perda da remuneração. Com o advento da Constituição de 1988, a licença-paternidade foi prevista pelo inciso XIX do art. 7º “nos termos fixados em lei” e a duração de cinco dias foi determinada pelo art. 10, § 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, direito também alargado ao empregado doméstico. Importante ressaltar que os dias são corridos, geralmente conta a partir do dia seguinte ao parto, ou ainda, do próprio dia do parto, quando o empregado já se ausentar do trabalho.

O que se esperava após a Constituição era uma lei que regulamentasse o referido dispositivo. Como isso até o presente momento não ocorreu e, então, abriu-se a discussão: a

licença-paternidade é um direito trabalhista ou benefício previdenciário? E mais, se for um direito trabalhista, essa licença é remunerada?

A primeira conclusão segundo Martins (2000) é de que por enquanto não é um benefício previdenciário, exatamente por falta de previsão legal. Assim, a licença paternidade é um direito trabalhista.

A resposta para a segunda pergunta, ainda não é pacífica, porque se afirma que o fato de ser a licença-paternidade um direito trabalhista, isto não significa que o empregador deve remunerá-la, porque a Constituição nada mencionou em seus dispositivos. Ou ainda, baseiam-se na própria Constituição: “ninguém é obrigado a fazer algo a não ser em virtude de lei” (art. 5º, II), contudo, recomenda-se remunerar os dias de licença-paternidade, pois na dúvida, aplicam-se as condições mais favoráveis ao empregado. Nesse mesmo sentido Barbosa (2008, p. 151): “Como há uma corrente de opinião segundo a qual essa licença constitui um direito trabalhista – e não, previdenciário, como querem alguns doutrinadores – é prudente que o empregador a conceda ao seu empregado, sem perda da remuneração dos dias respectivos”.

De acordo com Arnaldo Süssekin transcrito por Martins (2000, p. 86), “se a licença não fosse remunerada seria castigo e não benefício, ao pai”.

É possível ainda fazer mais um questionamento: Se um homem adota um filho, ele tem direito a licença-paternidade? Martins (2000, p. 87) responde mais uma vez: “parece que sim, pois é devida pelo fato de ser pai, pouco importa se é pai adotivo ou pai natural”.

2.6.8 Vale-transporte

O salário pode constituir-se de utilidades, como habitação, alimentação, vestuários e outras parcelas *in natura* previstas na CLT para os empregados comuns. Porém o vale-transporte não tem caráter salarial, ou seja, não integra o salário do empregado para qualquer efeito (art. 2º da Lei 7.418/85).

O benefício do vale-transporte consiste em o empregador fornecer dinheiro ao empregado para utilizar em despesas de deslocamento residência-trabalho através do serviço de transporte coletivo público. O que muitos ainda desconhecem é que o vale-transporte também é um direito do empregado doméstico. A Lei 7.418/85 que instituiu o vale-transporte determinou o seu fornecimento pelo empregador ao empregado, sem fazer qualquer restrição ou menção a qualquer categoria trabalhista. E, posteriormente, o Decreto 95.247/87 que

regulamentou a Lei 7.418/85 para dirimir possíveis contendas estabeleceu no art. 1º, inciso II, dentre os beneficiários do vale-transporte: “os empregados domésticos, assim definidos na Lei 5.859, de 11.12.1972”.

O fornecimento do vale-transporte é obrigatório, podendo sobrevir sanções para os empregadores que não cumprirem com as determinações da Lei, ou seja, o empregador terá que indenizar pelo equivalente ao que seu empregado despendeu com o transporte durante o período do contrato de trabalho. Importante ressaltar que a Lei permite ao empregador descontar o valor que gastou com o vale-transporte até limite de 6% (seis por cento) do salário do seu empregado (art. 4º, parágrafo único, da Lei 7.418/85).

2.6.9 Aviso prévio e dispensa

Aviso prévio de acordo com Martins (2007, p. 384) é “a comunicação que uma parte do contrato de trabalho deve fazer à outra de que pretende rescindir o referido pacto sem justa causa de acordo com o prazo estabelecido em lei, sob pena de pagar indenização substitutiva”.

O aviso prévio cabe em regra nos contratos por prazo indeterminado, e trata de um direito recíproco de empregado e empregador de informarem a outra parte que não têm mais interesse em continuar com a relação de trabalho.

De acordo com o art. 7º, inciso XXI da Constituição Federal o prazo do aviso prévio será de no mínimo 30 (trinta) dias.

Barbosa justifica a importância do aviso prévio:

Em sede trabalhista, justifica-se a importância do aviso prévio para permitir que, no decurso do respectivo prazo, possa o empregado procurar novo emprego sem que se tenha desligado do seu posto de trabalho, bem como para proporcionar ao empregador tempo para que encontre um substituto para o empregado demissionário, sem sofrer os prejuízos naturalmente decorreriam do seu afastamento abrupto (BARBOSA, *op. cit.*, p. 136).

Salienta-se, contudo, que se o empregador não desejar que o empregado trabalhe os 30 (trinta) dias e assim cessar imediatamente a relação empregatícia, pode “indenizá-lo”, ou seja, o empregado receberá o valor correspondente à sua remuneração integral como se tivesse trabalhado por aquele período. O mesmo vale para o empregado que pedir demissão, caso queira ou necessite sair de imediato, poderá não cumprir o aviso prévio, entretanto, o

empregador terá a faculdade de descontar das suas verbas rescisórias, o valor corresponde à remuneração que poderia ter sido pago caso houvesse prestação laboral.

Anteriormente à Constituição de 1988 o empregado doméstico não fazia jus ao aviso prévio, pois apenas a CLT tratava do assunto e a Lei 5.859/72 neste ponto era silente.

Durante a relação empregatícia podem ocorrer fatores que desencadearão a dissolução do contrato de trabalho. A cessação do contrato de trabalho é a extinção do vínculo empregatício, com o fim das obrigações para os contraentes. Essa cessação pode ser dar por vontade do empregador (sem ou com justa causa), por decisão do empregado (pedido de demissão, rescisão indireta ou aposentadoria), por desaparecimento de uma das partes (falecimento do empregado ou empregador), por mútuo consentimento, por culpa recíproca, por advento do termo do contrato, por força maior ou pelo *factum principis*.

Como não é permitido contrato por prazo determinado ao empregado doméstico, não haverá rescisão por ter chegado ao seu termo final e nem *factum principis* ou fato do príncipe (poder da Administração Pública em encerrar uma empresa e dispensar seus empregados), pois é disciplinado pela CLT e esta não se aplica aos domésticos.

A dispensa sem justa causa ocorre quando o empregador decide unilateralmente extinguir a relação de emprego, devendo, portanto, avisar antecipadamente (de no mínimo 30 [trinta] dias). Após o fim desse período de aviso prévio, o empregador pagará as verbas rescisórias, a saber, valores correspondentes aos direitos trabalhistas do empregado adquiridos pelo vínculo empregatício que a partir desse momento será extinto.

Sendo assim, neste caso de dispensa sem justa causa, o empregado terá direito ao: saldo de salário, 13º salário (proporcionais aos meses de trabalho), férias vencidas e proporcionais (sobre essas últimas vale os comentários já anteriormente analisados e discutidos). Caso não tenha o aviso prévio, o empregado fará jus ao valor da indenização substitutiva.

A dispensa por justa causa acontece quando o empregado comete uma falta grave que justifique a ruptura do vínculo empregatício. A justa causa caracteriza-se pelo procedimento incorreto por parte do empregado, devidamente tipificado em lei, que vai permitir a cessação do contrato de trabalho. Desta forma, o empregado perde o direito ao pagamento das verbas rescisórias devidas se caso de ruptura do contrato de trabalho tivesse sido imotivada: aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário proporcional.

A Lei 5.859/72 nada mencionava sobre a possibilidade de justa causa ao empregado doméstico, uma vez que as hipóteses estão previstas no art. 482, da CLT. Não obstante, com a edição da Lei 10.208/2001, esta passou a dispor sobre a matéria, considerando justas causas a

relação de hipóteses descritas neste art. 482 da CLT, com exceção daquelas das alíneas “c” e “g” e parágrafo único deste artigo.

As justas causas estabelecidas na CLT e hoje aplicadas ao empregado doméstico são: ato de improbidade (ato de desonestidade praticado pelo empregado contra o patrimônio do empregador, como roubo, furto); incontinência de conduta ou mau procedimento (comportamento irregular que atinge a relação de confiança, incompatível com a moral sexual); condenação criminal (condenação que impossibilita de prestar seus serviços ao empregador); desídia (comportamento negligente, como atrasos frequentes ou faltas injustificadas); embriaguez em serviço; ato de indisciplina ou de insubordinação (descumprimento às ordens do empregador); abandono de emprego (o empregado deixa de comparecer injustificadamente por um lapso de tempo, sendo considerado pela doutrina e jurisprudência o prazo de 30 [trinta] dias); ato lesivo da honra ou da boa fama contra terceiros (salvo em caso de legítima defesa); atos lesivos da honra e da boa fama ou ofensas físicas contra o empregador e superiores hierárquicos (com exceção também da legítima defesa) e prática constante de jogos de azar:

Empregado doméstico. Justa Causa. Comete justa causa ensejadora de dispensa, empregada doméstica que agride criança sob sua guarda. (TRT 1ª Reg. – RO 0559-90 – j. em 28.01.1.992 – public. DOE, III, de 04.05.1.992 – Rel. Juiz José Maria da Cunha).

Pode ocorrer que a iniciativa pelo rompimento do contrato venha a ser do empregado, ou seja, ele é quem pede demissão, cabendo-lhe dar o aviso prévio ao empregador. Após o vencimento do período do aviso prévio, o empregado fará jus ao recebimento do saldo de salário, do 13º salário e das férias.

A dispensa indireta é a forma de rescisão do contrato de trabalho por decisão do empregado, em virtude de justa causa praticada pelo empregador, tendo como exemplo de causa de dispensa indireta, o não pagamento do salário pelo empregador. Nesta situação fará jus ao valor correspondente ao aviso prévio, saldo de salário, 13º salário e férias.

A aposentadoria consiste também numa das hipóteses de cessação do contrato de trabalho, defendido por alguns doutrinadores que mesmo que o empregado continue trabalhando, há extinção do vínculo empregatício, tendo que se realizar o procedimento de rescisão de contrato e posteriormente ser formado um novo contrato. A aposentadoria consiste num benefício cujo empregado após preencher os requisitos necessários passa a receber

remuneração do órgão previdenciário. Com a extinção do contrato de trabalho, o empregado receberá saldo de salário, 13º salário e férias.

Em caso de falecimento do empregado, há o desaparecimento de uma das partes e como a relação empregatícia é personalíssima, há cessação do contrato de trabalho e os seus herdeiros farão jus ao saldo de salário correspondente aos dias trabalhados, ao 13º salário e às férias. E se acontecer falecimento do empregador também haverá a extinção do contrato, pois a Lei 5.859/72 não previu a sucessão trabalhista, como acontece com os trabalhadores comuns abrangidos pela CLT, sendo assim um instituto personalíssimo também em relação ao empregador. Com isso, se o empregador doméstico vier a falecer, deve ser feito a rescisão do contrato de trabalho, e caso o empregado doméstico continue a trabalhar para a mesma família, efetua-se o registro de um novo contrato de trabalho, agora com outro membro remanescente.

QUADRO 06
Direitos rescisórios do empregado doméstico

Direitos Espécies de rescisão	Saldo de salário	Aviso prévio	Férias vencidas + 1/3	Férias proporcionais + 1/3 ¹	13º salário
Pedido de demissão com menos de 1 ano	SIM	NÃO ²	NÃO	NÃO	SIM
Pedido de demissão com mais de 1 ano	SIM	NÃO ²	SIM	NÃO	SIM
Dispensa pelo empregador sem justa causa com menos de 1 ano	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM
Dispensa pelo empregador sem justa causa com mais de 1 ano	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
Dispensa pelo empregador com justa causa com menos de 1 ano	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Dispensa pelo empregador com justa causa com mais de 1 ano	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO
Rescisão Indireta com menos de 1 ano	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM
Rescisão Indireta com mais de 1 ano	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
Falecimento do empregado com menos de 1 ano	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Falecimento do empregado com mais de 1 ano	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM
Aposentadoria com menos de 1 ano	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Aposentadoria com mais de 1 ano	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM

Fonte: A pesquisadora, 2010.

¹ Ponto controvertido. Favor ver análise do assunto na seção 2.6.3

² No caso de pedido de demissão, se o empregado não comunicar ao empregador a sua intenção antecipadamente, a este é facultado o direito de descontar o valor correspondente.

2.6.10 Benefícios previdenciários

O art. 161 da Lei 3.807/60 (Lei Orgânica da Previdência Social) assegurava aos empregados domésticos a filiação à Previdência Social como segurado facultativo, ou seja, não era filiado obrigatório.

Com o advento da Lei 5.859/72 foi estabelecido no seu art. 4º, que o empregado doméstico deveria contribuir para a Previdência, na qualidade de segurado obrigatório. O parágrafo único do art. 7º da Constituição assegurou através inciso XXIV a aposentadoria. O art. 12, inciso II, da Lei 8.212/91 determinou que o empregado doméstico é segurado obrigatório, fazendo jus não somente à aposentadoria, mas a outros benefícios previdenciários.

Vale mencionar o comentário de Barbosa (*op. cit.*, p. 195): “tal como ocorre em relação aos direitos trabalhistas, o empregado doméstico é excluído de inúmeros benefícios previdenciários, normalmente deferidos aos empregados comuns, como no caso do seguro de acidente de trabalho”.

O empregado doméstico contribui com os percentuais de 8% (oito por cento), 9% (nove por cento) ou 11% (onze por cento) sobre a sua remuneração mensal. Enquanto que o empregador doméstico recolhe sobre esse salário-de-contribuição o percentual de 12% (doze por cento).

QUADRO 07
Contribuição dos empregados para o INSS

1. Segurados empregados, inclusive domésticos e trabalhadores avulsos	
Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de janeiro de 2010	
1ª Competência Jan/2010	
Pagamento Fev/2010	
Salário-de-contribuição (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)
até R\$ 1.024,97	8,00
de R\$ 1.024,98 a R\$ 1.708,27	9,00
de R\$ 1.708,28 até R\$ 3.416,54	11,00

Fonte: Ministério da Previdência Social, 2010.

2.6.10.1 Salário-maternidade

Conforme assevera Martins (2007, p. 263) o “salário-maternidade consiste numa renda mensal igual à remuneração integral da segurada. [...] Não se trata exatamente de salário, mas de benefício previdenciário, pois não é pago pelo empregador, mas pelo INSS”.

Durante o período de licença-maternidade, ou seja, 120 (cento e vinte dias), a empregada doméstica tem o direito de receber os seus salários como se estivesse trabalhando, ocorrendo, portanto, uma suspensão do contrato de trabalho. A doméstica receberá o salário-maternidade diretamente do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, conforme o art. 73, da Lei 8.213/91.

Importante ressaltar que não existe período de carência (número de contribuições necessárias) para receber esse benefício previdenciário pela empregada doméstica.

Salário-maternidade para as seguradas empregada, trabalhadora avulsa e empregada doméstica: essas seguradas estão dispensadas da comprovação do cumprimento da carência para fins de salário-maternidade. Diferentemente das seguradas contribuinte individual e facultativa, a legislação presume que seu ingresso no sistema previdenciário tenha ânimo definitivo e não o intuito de cobertura apenas para a contingência maternidade, ficando preservado o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema. (SANTOS, 2009, p. 120)

2.6.10.2 Aposentadoria

Considera-se aposentadoria o estado de inatividade econômica de uma pessoa, quando esta passa a receber a remuneração do órgão da Previdência Social. Martins (2007) conceitua como o direito do empregado de retirar-se da sua atividade, da qual receberá uma remuneração mensal.

O direito à aposentadoria do empregado doméstico está previsto no art. 7º, inciso XXIV da Constituição e pela Lei 8.213/91, compreendendo a aposentadoria por idade, por tempo de contribuição e por invalidez.

A aposentadoria por tempo de contribuição integral é deferida quando o homem possui 35 (trinta e cinco) anos de contribuição para a Previdência e a mulher 30 (trinta) anos, tendo como carência 180 (cento e oitenta) contribuições. A aposentadoria por tempo de contribuição proporcional exige a idade mínima de 53 (cinquenta e três) anos e 30 (trinta) anos de

contribuição para os homens. Para a mulher exige 48 (quarenta e oito) anos de idade e 25 (vinte e cinco) de contribuição. Barbosa (*op. cit.*) lembra ainda, que se exige um adicional de 40% (quarenta por cento) sobre o tempo que faltava em 16/12/1998 para completar os 30 (trinta) ou 25 (vinte e cinco) anos de contribuição. Por sua vez, a aposentadoria por idade é assegurada ao empregado que completar 65 (sessenta e cinco) anos, se homem, ou 60 (sessenta) se mulher, tendo como carência também 180 (cento e oitenta) contribuições para os inscritos na Previdência Social depois de 27/07/1991 (para os inscritos até essa data existe uma tabela progressiva fixada pelo INSS). E por último, também é assegurado ao doméstico a aposentadoria por invalidez, concedida quando o empregado é considerado incapaz para exercer sua atividade, e a carência nesta hipótese é de 12 (doze) contribuições.

2.6.10.3 Auxílio-doença

O benefício previdenciário do auxílio-doença é garantido ao empregado que necessitar ficar mais de 15 (quinze) dias impossibilitado de trabalhar. A carência neste caso é de 12 (doze) contribuições, exceto nas hipóteses em que é dispensada (art. 26, II, da Lei 8.213/91). Se for um empregado comum, os quinze primeiros dias de afastamento fica a cargo da empresa, cabendo o INSS o pagamento a partir do 16º dia. Entretanto, isto não se aplica ao doméstico, arcando o INSS com esse pagamento desde o primeiro dia de afastamento (art. 60 da Lei 8.213/91).

O segurado em gozo de auxílio-doença, insuscetível de recuperação para sua atividade laboral, deverá submete-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade. Não cessará o benefício até que seja dado como habilitado para o desempenho de outra atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não recuperável, for aposentado por invalidez. (MARTINS, 2000, p. 123)

2.6.10.4 Pensão por morte

É garantindo a pensão por morte aos dependentes do empregado doméstico falecido, sendo aposentado ou não. Inexiste período de carência para esse benefício previdenciário. A

regra é que o falecido tenha a qualidade de segurado na data do óbito, para que a partir de então se estabeleça a relação jurídica entre os dependentes e o INSS. Cabe mencionar que mesmo quando o empregador estiver inadimplente com o recolhimento das contribuições previdenciárias, ainda sim, considerar-se-á válida a qualidade de segurado, pois não se pode punir o segurado, por causa da negligência de seu empregador.

Previdenciário. Pensão por morte. Empregada doméstica. Não recolhimento das contribuições. Responsabilidade do empregador. Qualidade de segurada. Comprovação. Dependência econômica presumida. Consectário Legais. 1. A existência de prova material é suficiente para comprovar a condição de segurada da de cujus. (TRF 4ª Reg. – AC 891 SC 2003.72.01.000891-0 – j. em 14.11.2007 – public. D.E., de 07.12.2007 – Rel. Juiz Luís Alberto D’Azevedo Aurvalle)

A pensão por morte consistirá numa renda mensal de 100% (cem por cento) do valor da aposentadoria que recebia ou a que teria direito se estivesse aposentado por invalidez na data do falecimento. Salienta-se que essa renda mensal, havendo mais de um dependente será rateada entre todos em partes iguais (art. 77 da Lei 8.213/91).

2.6.10.5 Auxílio-reclusão

O auxílio-reclusão assim como a pensão por morte é um benefício para os dependentes do segurado, que neste caso fora recolhido à prisão, não recebendo nem remuneração do empregador, nem gozo de auxílio-doença ou aposentadoria. O auxílio-reclusão será devido apenas enquanto o segurado estiver recluso cumprindo pena.

A Portaria Interministerial (Ministério da Previdência Social e Ministério da Fazenda) MPS/MF n. 350/2009 determina que além dos requisitos mencionados, ainda existe o da baixa renda, isto é, o valor da renda bruta do trabalhador não pode ser superior a R\$ 798,30 (setecentos e noventa e oito reais e trinta centavos). Nesse aspecto é importante destacar a posição de Santos:

A nosso ver, todos os dependentes deveriam ter a proteção previdenciária por meio de auxílio-reclusão, qualquer que seja renda do segurado ou beneficiário. Isto porque, o benefício substitui os ganhos habituais que o segurado auferia e destinava ao sustento de seus dependentes. (SANTOS, 2009, p. 207)

2.7 DIREITOS FACULTADOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

2.7.1 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS – foi implantado no ordenamento jurídico brasileiro através da Lei 5.107/1966, como opção para o antigo regime da estabilidade decenal estabelecida nos arts. 492 e ss da CLT. Atualmente o FGTS é regido pela Lei 8.036/90.

Compara-se o FGTS a uma poupança; quem realiza os depósitos são os empregadores, e o empregado pode utilizar-se dos respectivos valores em determinadas circunstâncias estabelecidas em lei.

O FGTS é um depósito bancário destinado a formar uma poupança para o trabalhador, que poderá ser sacada nas hipóteses previstas em lei, principalmente quando é dispensado sem justa causa. Outrossim, servem os depósitos como forma de financiamento para aquisição de moradia pelo Sistema Financeiro de Habitação. (MARTINS, 2007, p. 442)

Anteriormente à instituição do FGTS, os empregados comuns adquiriam o direito à estabilidade quando completavam dez anos de serviços prestados ao mesmo empregador, somente podendo ser demitidos por justa causa.

Com a promulgação da Constituição de 1988, o FGTS tornou-se obrigatório, cessando a estabilidade decenal, salvo os que à época da promulgação já tinham o direito adquirido.

Somente com a edição da Lei 10.208/2001 que incluiu o art. 3º-A à Lei 5.859/72, o direito ao benefício do FGTS foi facultado ao empregado doméstico. Entretanto, cabe ao empregador decidir se vai realizar ou não o depósito. Dispõe o art. 3º-A:

Art. 3º- A. É facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, de que trata a Lei nº. 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento.

Ressalta-se que uma vez feita a opção do FGTS, passará a ser obrigatória durante toda a vigência do contrato. O empregador efetuará os depósitos do FGTS mensalmente, no valor correspondente a 8% (oito por cento) do salário do empregado até o dia 7 (sete) do mês subsequente.

De acordo com o Hattori do Sindicato Mercosul, em 2003 existiam 5 (cinco) milhões de domésticos no Brasil (de acordo com um balanço do IBGE), mas apenas 3% (três por cento) deles possuíam conta de FGTS e isso já significava um aumento de 5,1% (cinco v. um por cento) em referência ao ano anterior.

O empregado incluído no FGTS poderá fazer o levantamento dos valores depositados nas hipóteses previstas no art. 20 da Lei 8.036/90. Barbosa sintetiza quais são essas hipóteses:

A movimentação do FGTS pelo empregado doméstico ou por seus dependentes ou herdeiros no caso de falecimento é permitida nos casos que a lei menciona, dentre os quais nos de dispensa sem justa causa; aposentadoria; falecimento; pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação (SFH); liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário, observadas as condições estabelecidas pelo Conselho Curador, dentre elas a de que o financiamento seja concedido no âmbito do SFH e haja interstício mínimo de 2 (dois) anos para cada movimentação; pagamento total ou parcial do preço da aquisição de moradia própria; quando o trabalhador permanecer três anos ininterruptos, a partir de 01.06.1990, fora do regime do FGTS; extinção normal do contrato a termo, isso para quem admite esse tipo de contratação de domésticos; quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for acometido de neoplasia maligna; aplicação em quotas de Fundo Mútuos de Privatização, regidos pela Lei 6.385, de 07.12.1976, permitida a utilização máxima de 50% (cinquenta por cento) do saldo existente e disponível em sua conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na data em que exercer a opção; necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorra de desastre natural, conforme disposto em regulamento. (BARBOSA, *op. cit.*, p. 164)

Quando o trabalhador é demitido sem justa causa, o empregador é obrigado a fazer o depósito a título de multa rescisória na conta do trabalhador. Essa multa corresponde a 50% (cinquenta por cento) do valor do somatório dos depósitos efetuados na conta do trabalhador, devidamente corrigidos, dos quais 40% (quarenta por cento) são creditados na conta vinculada do trabalhador e 10% (dez por cento) refere-se a contribuição social a ser recolhida na rede bancária e transferida à Caixa Econômica Federal.

O FGTS para o doméstico é uma opção do empregador; não é obrigatório. Se o empregador deu o benefício, ao demitir o empregado sem justa causa, arcará com a multa de 40% (quarenta por cento) sobre o valor já depositado, e não é descontado nenhum percentual do empregado. Entretanto, o empregador doméstico está isento da contribuição social de 10% (dez por cento).

Existem posições divergentes dentre os doutrinadores sobre o FGTS tornar-se obrigatório ou não para os empregados domésticos. Dentre os que são contra destaca-se o pensamento de Taiule citado por Durães e dentre os que são a favor ressalta-se Almeida:

A classe média brasileira só consegue manter empregados dentro de suas casas porque os salários são aviltados. O FGTS, talvez, não seja a melhor saída. Essa medida vai envolver uma burocratização muito grande. Já existe tanta burocracia no Brasil e isso só vai contribuir para que ela aumente. O patrão da doméstica já é assolado por inúmeros compromissos, e o FGTS da empregada significará mais papéis com os quais ele terá que se preocupar. (DURÃES, 2006)

As peculiaridades do empregado doméstico não podem ser negadas e sua marginalização também não. A dívida social é imensa e é necessário uma atitude condizente com o ânimo constitucional de sociedade fraterna e justa.

Diante deste lamentável contexto, o legislador foi tímido, quase covarde por omissão. Os princípios da dignidade da pessoa humana e da condição mais favorável parecem estar cada vez mais distantes do empregado doméstico, assim como o FGTS, única forma do pobre adquirir um lugar para morar no Brasil. Trata-se de uma questão política e não econômica, a esta classe o ônus social deveria ser assumido incondicionalmente pelo aparato governamental, que pode sim arcar com esta despesa, afinal são muitas malas, mensalões e valeriodutos. Enquanto não surgir um verdadeiro estadista, apto a promover as mudanças necessárias, os empregados domésticos ficarão a rogar à Santa Zita, sua padroeira, por melhores dias. (ALMEIDA, 2006)

Averigua-se, portanto, que uns dos temas mais instigantes e polêmicos com relação ao empregado doméstico, refere-se à extensão ou não do FGTS a essa categoria de empregados.

2.7.2 Seguro-desemprego

O seguro-desemprego consiste num benefício que possibilita ao empregado que foi dispensado imotivadamente, atender suas necessidades de subsistência por um determinado lapso de tempo. Conforme Barbosa (*op. cit.*) trata de uma compensação pelo fato do empregado ter perdido o trabalho, sem ter concorrido para isso. O seguro-desemprego faz parte do conjunto de benefícios que integram o sistema de seguridade social, que foi elevado à categoria de direito constitucionalmente garantido ao empregado pelo art. 7º, II, CF.

O benefício do seguro-desemprego assim como o FGTS só foi estendido aos empregados domésticos através da Medida Provisória 1986/2000 convertida na Lei 10.208/01. Os empregados domésticos só farão jus ao seguro-desemprego se o seu empregador lhe incluir no regime do FGTS. O valor do seguro-desemprego para o doméstico é de um salário mínimo invariavelmente, que será concedido por no máximo três meses, a cada período de dezesseis meses.

Os requisitos para percepção do seguro-desemprego pelo empregado doméstico são: ter trabalhado exclusivamente como empregado doméstico pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte) meses anteriores à sua dispensa; estar devidamente inscrito no INSS como contribuinte individual e estar em dia com suas contribuições; não estar recebendo nenhum benefício da Previdência Social; não possuir renda própria para seu sustento e de sua família; ter sido incluído no regime do FGTS e ter sido dispensado sem justa causa. O prazo para requerer o seguro-desemprego será do 7º (sétimo) ao 90º (nonagésimo) dia após a dispensa.

Convém mencionar que para os empregados comuns tanto o valor como a quantidade de parcelas do seguro-desemprego são diferentes. Enquanto que para o empregado doméstico o valor do benefício é o salário mínimo invariavelmente, para os empregados comuns existe uma tabela de cálculo, onde o valor do benefício varia de acordo com a remuneração do empregado.

QUADRO 08
Valor do seguro desemprego para empregados comuns

TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO JANEIRO/2010	
Calcula-se o valor do Salário Médio dos últimos três meses trabalhados e aplica-se na tabela abaixo:	
Faixas de Salário Médio	Valor da Parcela
Até R\$ 841,88	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%)
De R\$ 841,89 até R\$ 1.403,28	O que exceder a 841,88 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a 673,51.
Acima de R\$ 1.403,28	O valor da parcela será de R\$ 954,21 invariavelmente.

Fonte: Ministério do Trabalho, 2010.

No que concerne à quantidade de parcelas, para o empregado doméstico é uniforme em três, para os empregados comuns pode variar de três a cinco de acordo com o tempo de trabalho nos últimos 36 (trinta e seis) meses. O empregado comum vai receber três parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo 06 (seis) meses e no máximo 11 (onze) meses, nos últimos trinta e seis meses; quatro parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo 12 (doze) meses e no máximo 23 (vinte e três) meses, nos últimos trinta e seis meses; cinco parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo 24 (vinte e quatro) meses, nos últimos trinta e seis meses.

Outra diferenciação é que o empregado comum precisa comprovar apenas 06 (seis) meses de vínculo empregatício para perceber o seguro-desemprego, o empregado doméstico como já fora exposto precisa comprovar 15 (quinze) meses.

2. 8 DIREITOS NÃO GARANTIDOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Após a relação dos direitos assegurados com suas nuances aos empregados domésticos, faz mister descrever alguns direitos trabalhistas não conferidos a esse tipo especial de empregado, mas que são, frequentemente motivos de ação trabalhista, e como o direito não é uma ciência exata, traz inúmeras decisões divergentes, que contribuem para confundir as partes, acerca dos direitos e deveres, dificultando inclusive a celebração de acordos na Justiça do Trabalho.

2.8.1 Limitação da jornada de trabalho

A Constituição Federal não confere ao empregado doméstico a jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

O parágrafo único do artigo 7º, da CF, ao garantir ao trabalhador doméstico alguns direitos previstos para o trabalhador comum, não incluiu, em seu rol o inciso XIII:

Art. 7º

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Desta forma, o horário de trabalho do empregado doméstico deve ser definido por acordo entre empregado e empregador, e caso nada seja mencionado, não haverá limites na jornada diária do empregado doméstico.

O que a Constituição Federal garante é o repouso semanal remunerado

Para a doutrina e a jurisprudência majoritárias, não se pode falar em “horário de trabalho” para o doméstico, porque o legislador constitucional não estendeu a esse trabalhador especial limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais, direito garantido a todos os outros trabalhadores empregados, conforme artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, mas, que não constou do parágrafo único do mesmo artigo 7º (dispositivo que garantiu ao doméstico diversos direitos trabalhistas típicos). A Lei 5.859/72 e o Decreto 71.885/73, legislação específica do trabalhador doméstico, também silenciaram a respeito (GONÇALVES, 2009).

Agora, torna-se importante ressaltar um detalhe com relação ao salário proporcional à jornada de trabalho: se um empregado doméstico presta seus serviços numa jornada inferior, questiona-se se ele pode receber remuneração menor que o mínimo. Apesar de divergências, a corrente majoritária é pela impossibilidade de salário proporcional, exatamente pelo fato de não ser estabelecida a jornada de trabalho desta categoria de empregados.

EMPREGADA DOMÉSTICA. JORNADA CONTRATUAL INFERIOR À JORNADA NORMAL (INCISOS XIII E XIV DO ART. 7º DA CF/88). SALÁRIO PROPORCIONAL. IMPOSSIBILIDADE. Aos domésticos a CF/88 assegurou em seu art. 7º, os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social (parágrafo único do mesmo artigo), estando expressamente excluídos os limites da jornada normal de trabalho contidos nos incisos XIII e XIV daquele dispositivo constitucional. Por outro lado, conforme previsão contida na Lei 5.859/72, a continuidade é requisito indispensável à configuração do vínculo de emprego doméstico. Destarte, se a autora foi contratada para laborar cinco dias por semana, cinco horas por dia, ainda que em jornada inferior àquela estabelecida no inciso XIII do art. 7º da na Carta Magna, o salário mínimo não podia ser pago à autora de forma proporcional pois, a despeito da ausência de fixação legal de jornada para o empregado doméstico, o princípio da continuidade foi observado corretamente. Por conseguinte, faz jus às diferenças salariais postuladas. Recurso do reclamado não provido” (TRT 15ª Região. Processo nº 00427-2004-104-15-00-1 RO. Origem: Vara do Trabalho de Tanabi/SP. DJ de 19/08/2005).

2.8.1.1 Horas extras

A duração do trabalho do empregado comum é, em regra, limitada em 8 (oito) horas por dia e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Assim, as horas que extrapolarem essa carga de trabalho devem ser remuneradas como horas extras, mediante o pagamento de no mínimo 50% (cinquenta por cento) a mais da hora normal, conforme dispõe a Constituição Federal de 1988 no art. 7º, XVI.

Como o referido inciso não foi mencionado dentre os que são destinados aos empregados domésticos, em regra, esse empregado especial não vai ter direito às horas extras, porque conforme anteriormente explicado sequer tem direito à jornada de trabalho definida. Muito embora, se no contrato de trabalho for combinado que existirá uma jornada determinada e, comprovadamente, exceder nesta jornada pactuada, haverá direito do empregado de receber as horas trabalhadas além do limite contratado.

Em se tratando de o empregado e o empregador expressamente nada concordarem a respeito da limitação de jornada de trabalho, o empregado doméstico pode, por exemplo, ter

12 (doze) horas de trabalho por dia e não ter direito a hora extra. Desse modo, se não há a imposição legal, inexistente razão para se pactuar horário de trabalho, remetendo aos tempos antigos, até mesmo da escravidão, em que os empregados eram submetidos a severas jornadas trabalhistas.

A jurisprudência brasileira vem a corroborar com o mesmo entendimento, ou seja, não é devido ao empregado doméstico o pagamento por horas extras.

EMPREGADO DOMÉSTICO. HORAS EXTRAS E FGTS.

1. O art. 7º da Constituição Federal, em seu parágrafo único, não oferece aos trabalhadores domésticos o resguardo dos incisos III, XIII e XVI, assim não lhes assegurando, com efetividade, o direito ao FGTS, à jornada limitada e às horas extras. Tais títulos também não encontram previsão na legislação ordinária (Lei nº 5.859/72).

2. A despeito das condições atípicas em que se dá o seu ofício, com a natural dificuldade de controle e de atendimento aos direitos normalmente assegurados aos trabalhadores urbanos, não há dúvidas de que a legislação é tímida em relação aos empregados domésticos, renegando-lhes determinadas garantias necessárias à preservação de sua dignidade profissional (CF, art. 1º, III).

3. Esta certeza, no entanto, não autoriza, no plano judicial, a superação das fronteiras estabelecidas pelas normas vigentes, de forma a se compelir o empregador ao adimplemento de obrigação que o ordenamento jurídico não lhe impõe. É impossível o deferimento de FGTS e horas extras ao empregado doméstico. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR - 497/2003-075-15-40.2, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Data de Julgamento: 02/04/2008, 3ª Turma, Data de Publicação: 25/04/2008)

EMPREGADA DOMÉSTICA – CONTATO COM ANIMAIS DOMÉSTICOS – NÃO CARACTERIZAÇÃO DE ATIVIDADE RURÍCOLA – APLICAÇÃO DA LEI Nº 5.859/72 – HORAS EXTRAS – INDEVIDAS – Era ônus da reclamante provar que a propriedade rural, na qual trabalhava, tinha fins lucrativos, para que ficasse caracterizado o trabalho rurícola. Tendo restado provado que a empregada não tinha contato com a agricultura, a pecuária, a avicultura, ou outras atividades afins, mas que atuava no trato de animais domésticos (cão, gato, papagaio são animais domésticos), irrelevante tenha havido o recolhimento do FGTS e a entrega das guias CD para fins de seguro-desemprego, eis que ambos benefícios têm caráter opcional para essa categoria, e optou o empregador por pagá-lo (FGTS) e entregá-las (guias CD) à mesma. Configurando, assim, sua atividade como doméstica, nos termos da Lei nº 5.859/72, não faz jus às horas extras e reflexos e demais verbas não exigidas por sua Lei própria. Sentença que se reforma. (TRT 15ª R. – RO 36992/00 – 5ª T. – Relª Juíza Olga Aida Joaquim Gomieri – DOESP 18.02.2002)

Martins também se posiciona contra o pagamento de horas extras ao empregado doméstico:

Discordamos no que diz respeito ao pagamento de diferença de horas caso o doméstico trabalhe mais de 44 horas semanais ou 220 horas mensais, pois o empregado doméstico não foi aquinhado com a jornada de trabalho prevista na Constituição nem, à primeira vista, ganha por hora, razão pela qual se prestar horas extras nada receberá por falta de previsão legal. (MARTINS, 2000, p. 92)

2.8.1.2 Adicional noturno

Para os empregados comuns considera-se trabalho noturno, a prestação de serviço entre as 22h e 5h para as atividades urbanas e entre 21h e 5h, para o trabalhador rural que presta serviço na lavoura. No caso do empregado rural que trabalhe na área da pecuária, considera-se noturno o trabalho realizado entre as 20h e 4h.

Isso implica dizer que, caso haja prestação do trabalho nesses períodos considerados noturnos, o empregado urbano terá direito a um adicional de 20% (vinte por cento) do valor da hora diurna e o empregado rural o adicional de 25% (vinte e cinco por cento).

O referido adicional está disposto no art. 73 da CLT e pelo art. 7º, parágrafo único da Lei 5.889/73 (lei que regula o trabalho rural), porém nada foi mencionado na Lei 5.859/72 que trata do empregado doméstico. E mais, a Constituição Federal, também dispôs no art. 7º, IX, que a remuneração do trabalho noturno seja superior à do diurno. Mas ressalta-se, que o citado inciso não está dentre os previstos no parágrafo único do mesmo artigo, que relaciona os direitos dos empregados domésticos.

Empregado doméstico. O parágrafo único do art. 7º da Constituição de 1988 não estendeu a essa categoria o direito ao adicional noturno. (Ac. un. Do TRT – 8ª Região, RO 2.109/89, Rel. Juíza Semíramis Ferreira, j. 6-3-90).

2.8.2 Abono anual do PIS

O abono salarial do Programa Integração Social - PIS consiste num benefício no valor de um salário anual assegurado aos empregados que recebem até dois salários mínimos de remuneração de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social – PIS ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público – PASEP de acordo com o art. 239, § 3º da CF.

Como o empregador doméstico não contribui nem para o PIS nem para o PASEP, o empregado doméstico não terá direito à percepção do benefício anual, ainda que tenha sido cadastrado no PIS e seja optante pelo FGTS.

QUADRO 09
Abono Anual do PIS

<p>Quem tem direito ao Abono Salarial do PIS?</p> <p>Trabalhadores que atendem simultaneamente às condições listadas abaixo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estar cadastrado há pelo menos 5 anos no PIS/PASEP; - Ter recebido, de empregadores contribuintes do PIS/PASEP, remuneração mensal de até 2 salários mínimos médios durante o ano base que for considerado para a atribuição do benefício; - Ter exercido atividade remunerada, durante pelo menos 30 dias, consecutivos ou não, no ano base considerado para apuração e - Ter seus dados informados corretamente na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS do ano base considerado.
<p>Quais são as categorias de trabalhadores que não têm direito ao benefício?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabalhadores urbanos vinculados a empregador Pessoa Física; - Trabalhadores rurais vinculados a empregador Pessoa Física; - Diretores sem vínculo empregatício, mesmo que a empresa tenha optado pelo recolhimento do FGTS; - Empregados domésticos; - Menores aprendizes.
<p>Qual é o valor do benefício?</p> <p>O Abono Salarial do PIS equivale ao valor de um salário mínimo, vigente na data de pagamento.</p>

Fonte: Caixa Econômica Federal, 2010

2.8.3 Homologação da rescisão do contrato de trabalho

A assistência ao trabalhador na rescisão do contrato foi criada pela Lei 4.066/62, que com as modificações da Lei 5.562/68 transferiu as disposições para o art. 477 da CLT que dispõe:

Art. 477

(...)

§1º O pedido de demissão ou recibo de quitação, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo empregado ou pela autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Não é necessário homologar a rescisão do contrato de trabalho do empregado doméstico, seja na Delegacia Regional do Trabalho – DRT, seja no sindicato da categoria, pois o §1º do art. 477 da CLT não lhe é aplicado. Pouco interessa se o empregado doméstico tenha mais ou menos de um ano de trabalho. Sobre esse assunto Martins (2000) frisa que para o menor de 18 anos também está dispensada a homologação, bastando a assinatura do pai, mãe ou responsável no termo da rescisão de contrato de trabalho.

Empregado doméstico – Homologação do termo de rescisão do contrato de trabalho. Quanto aos trabalhadores domésticos, não havendo previsão na legislação específica ou no parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, inexistente obrigatoriedade de homologação perante o Sindicato do termo de sua rescisão contratual, mesmo quando da conta o citado trabalhador contar com mais de um ano de serviço. Revista provida. (TST – 2ªT. – RR 582904 – DJ de 16.06.2000 – Rel. Juiz Márcio Ribeiro do Valle).

Recurso de revista. Empregado doméstico – Homologação do termo de rescisão de contrato de trabalho – Sindicato – Multa do art. 477 da CLT. Ante a ausência de previsão legal não se exige homologação de rescisão contratual de domésticos perante o sindicato da categoria, ainda que conte com mais de um ano de trabalho, consoante prevê o §1º do artigo 477 da CLT, restando válido o documento subscrito pelas partes que revela ter havido rescisão contratual decorrente de pedido de demissão. Recurso de revista conhecido e improvido. (TST – 2ªT. – RR 19612 – DJ de 07.06.2006 – Rel. Juiz Renato de Lacerda Paiva)

A assistência ao trabalhador na sua rescisão contratual surgiu para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador, que por muitas vezes se utilizando da má-fé e do desconhecimento do empregado, pagava-lhe bem menos e no prazo que lhe achava conveniente.

De outro modo, o empregado doméstico quando é dispensado ou pede demissão, tendo ou não mais de um ano de casa, não precisa de assistência de rescisão, porque a CLT a ele não se observa, sendo que não há prazo para pagamento das verbas rescisórias. O empregador doméstico não fica nem sujeito às multas estabelecidas na CLT e impostas pela DRT, inclusive por falta de anotação da CTPS. (MARTINS, 2007, p. 671)

2.8.4 Multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias

O que é considerado um equívoco na hora de pleitear um direito trabalhista pelo empregado doméstico é a multa do § 8º do art. 477, da CLT, pois mais uma vez recorda-se que ela não se aplica aos domésticos (art. 7º, a, CLT).

A CLT determina os prazos para o pagamento das verbas rescisórias:

Art. 477.

(...)

§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

E o §8º do art. 477 estabelece uma multa em caso de descumprimento. Essa multa consiste numa penalidade ao empregador que atrasa no pagamento das verbas rescisórias e como toda penalidade, sua interpretação deve ser restritiva, não podendo utilizar-se da analogia para motivar o seu pagamento em favor do empregado doméstico.

Multa do art. 477 da CLT - É indevida à empregada doméstica – Recurso parcialmente provido. (ac. da 3ªT. do TRT-6ª Região, RO 2.140/94, Rel. design. Juiz Carlos Eduardo Machado, j. 5-9-94)

Multa do artigo 477, parágrafo 8º da CLT. Empregada doméstica. A aplicação da multa de que cogita o artigo 477, parágrafo 8º, da CLT não se aplica à categoria dos domésticos, os quais têm direitos expressamente elencados no parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal e na Lei nº 5.859/72. Precedentes do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – 5ªT. – RR 110 – DJ de 07.11.2008 – Rel. Juiz Emmanoel Pereira)

Empregado doméstico – Multa no atraso de pagamento das verbas rescisórias – Inexiste base legal para o deferimento da multa pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias aos domésticos, pois esta classe não está amparada pela CLT, aplicando-lhes, apenas, os direitos assegurados no art. 7º, parágrafo único, da CF. (ac. un. da 4ª T. do TRT-3ª Região, RO 18.903/92, Rel. Juiz Israel Kuperman, j. 6-10-93).

Entretanto, como no campo trabalhista averigua-se costumariamente entendimentos diferentes, principalmente com relação ao empregado doméstico, faz-se necessário apresentar decisão judicial em sentido contrário:

Agravo de instrumento. Doméstico. Férias proporcionais. Multas dos artigos 467 e 477 da CLT. O deferimento, para o empregado doméstico, das férias proporcionais e das multas dos artigos 467 e 477 da CLT não configura violação direta ao artigo 7º, parágrafo único da Constituição da República. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST – 5ª T – AIRR 38640 – DJ 08/03/2006 - Rel. Juiz Carlos Alberto Reis de Paula)

De acordo com Martins (2000) o pagamento das verbas rescisórias ao empregado doméstico deve ser feito o mais rápido possível, porém não existe prazo para esse fim tampouco multa administrativa caso o empregador não efetue o pagamento dessas verbas.

2.8.5 Segurança e medicina do trabalho

Antes se dava o nome de higiene e segurança do trabalho e com a Lei 6.514/77 passou a denominar segurança e medicina do trabalho, pois se entendia que a palavra higiene dava ênfase apenas à conservação da saúde do trabalhador, e medicina enfocava não só a saúde, mas também a prevenção e até a cura de doenças.

A segurança e medicina do trabalho são o segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não estiver em condições e prestar serviços ao empregador (MARTINS, 2007, p. 632)

O art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal estabelece que os trabalhadores têm direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho através de normas de saúde, higiene e segurança.

Entretanto, no parágrafo único do mesmo artigo dentre a numeração dos incisos que foram destinados ao empregado doméstico, este da segurança e medicina do trabalho não foi mencionado, o que quer dizer, que o empregado doméstico não está protegido por normas de segurança, higiene e saúde e nem lhe é aplicado a Portaria nº 3124/78, que relaciona uma série de normas referentes a condições de segurança no trabalho.

2.8.6 Adicional de insalubridade e periculosidade

O que venha a causar doença, tudo o que pode prejudicar a saúde é considerado insalubre. Nesses termos, todo aquele que ao trabalhar estiver submetido a condições que possa causar danos a sua saúde, deve receber o adicional de insalubridade, como é o caso dos empregados que trabalham com radiografia, com ruídos acima do tolerado pela audição humana, dentre outros.

O adicional de insalubridade está disposto no art. 192 da CLT, onde estabelece um adicional de 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) ou 40% (quarenta por cento), para os empregados que prestam serviço em atividades insalubres. Essa variação vai depender do grau

do risco em que o empregado está sujeito: grau mínimo (10%), grau médio (20%) e grau máximo (40%) sobre o salário mínimo da região.

A Constituição no art. 7º, inciso XXIII, também menciona como direito do trabalhador: “adicional de remuneração para as atividades penosas³, insalubres ou perigosas, na forma da lei”.

Já o adicional de periculosidade faz referência a atividades em que o empregado esteja constantemente em contato com produtos inflamáveis ou explosivos, que trazem um alto risco para o empregado. Exemplo clássico é o frentista, que trabalha permanentemente com combustível, produto altamente inflamável.

A CLT no art. 193, § 1º determina que o adicional de periculosidade seja de 30% (trinta por cento) sobre o salário do empregado, sem os acréscimos de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. Conforme acima citado, a Constituição também determinou o pagamento do adicional de periculosidade. No entanto, o empregado doméstico não faz jus aos referidos adicionais, por não lhe ser aplicada a CLT e nem o inciso XXIII do art. 7º da CF está dentre os destinados à sua categoria. Em síntese, mesmo que o empregado doméstico trabalhe em local insalubre ou perigoso nada lhe será devido a título de adicional.

Doméstica. Adicional de insalubridade. Direito trabalhista não extensivo a esta categoria de trabalhadores. O art. 7º, único da CF/88 é restritivo e não contempla o adicional postulado. (ac. un. da 4ª T. do TRT-3ª Região, RO 171.003/98, Rel. Juíza Belatrix Costa Prado, j. 3-9-1998).

2.8.7 Salário-família

O salário-família consiste num benefício previdenciário devido ao empregado (segurado) ter dependentes e possuir baixa renda. Ressalte-se que esses dependentes devem ter até 14 (catorze) anos ou qualquer idade se for acometido de uma alguma deficiência. Para receber o benefício os pais ou os seus responsáveis legais devem apresentar à empresa cópia das certidões de nascimento e os filhos até 07 (sete) anos devem estar em dia com a vacinação obrigatória. Para tal comprovação, eles devem apresentar cópia do cartão de vacinação e a

³ Até o momento não existe lei que trate do adicional para a prestação de serviços penosos.

partir de 07 (sete) anos devem estar devidamente matriculados e frequentando a escola, para, neste caso, comprovar vínculo escolar mediante declaração escolar.

QUADRO 10
Valor das quotas do Salário-família

SALÁRIO-FAMÍLIA A PARTIR DA COMPETÊNCIA JANEIRO DE 2010	
Remuneração (R\$)	Cota de Salário-Família (R\$)
Remuneração até 531,12	27,24
Remuneração de 531,13 a 798,30	19,19
Remuneração acima de 798,30	0,00

Fonte: Ministério da Previdência Social, 2010

Acontece que o art. 65 da Lei 8.213/91 estipula que o salário-família será devido, mensalmente ao segurado empregado, exceto o doméstico:

A legislação infraconstitucional, contudo, determina que o benefício seja pago ao segurado empregado, exceto ao *doméstico*, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados (art. 16, § 2º, do PBPS) de até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade. (SANTOS, 2009, p. 183, grifo nosso).

Muito embora a lei infraconstitucional entenda que o empregado doméstico não faça jus ao salário-família, há quem se posicione ao contrário, baseado na consideração de que o empregado doméstico é segurado obrigatório e, portanto, a ele deve ser estendidos todos os benefícios assegurados aos demais trabalhadores.

Com efeito, vale realçar que, de acordo com o art. 4º, da Lei 5.889/73, "*aos empregados domésticos são assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, na qualidade de segurados obrigatórios*". Logo, é evidente que esse trabalhador faz jus ao salário-família. Aliás, encontram-se no ordenamento jurídico pátrio as bases legais que fundamentam essa garantia. Dentre elas, convém explicitar o art. 201, IV da Constituição da República promulgada em 1988, o qual delimita que a previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, e atenderá o salário-família. Essa diretriz fundamental e superior assegura o salário-família de maneira ampla e irrestrita, portanto, não pode uma regra infraconstitucional limitar a sua concessão. (PESSOA, 2001)

2.8.8 Benefício por acidente de trabalho

O art. 19 da Lei 8.213/91 (PBPS - Plano de Benefícios da Previdência Social) vem conceituar acidente de trabalho:

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

Ressalta-se que no art. 20 da mesma Lei também se consideram acidente do trabalho a doença profissional (decorrência do exercício da própria atividade, ou seja, adquire-se da função a qual é exercida) e a doença do trabalho (proveniente das condições de trabalho, as quais o empregado está submetido).

O Decreto-lei 7.036/44 incluía expressamente o empregado doméstico nas disposições referentes a acidente do trabalho. Entretanto, a Lei 6.357/76 que veio a tratar sobre o seguro do acidente do trabalho excluiu taxativamente o doméstico de suas normas de proteção.

A Constituição Federal de 1988 no art. 7º, inciso XXVIII, veio garantir aos trabalhadores urbanos e rurais “seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”. E o art. 201, § 10 determina que a lei ordinária discipline a cobertura desta contingência de forma concorrente pelo Regime Geral da Previdência Social – RGPS e pelo setor privado. O mencionado inciso do art. 7º da CF, não está dentre os relacionados no parágrafo único do mesmo artigo, a saber, não foi estendido ao empregado doméstico.

Justifica-se essa exclusão porque o empregador doméstico não é considerado empresa nem tem por objetivo atividade lucrativa:

O empregado doméstico que eventualmente sofra acidente de trabalho não terá direito a qualquer prestação da Previdência Social, pois o empregador não recolhe prestação de custeio da Previdência Social.

(...)

Logo, ainda, que exista o acidente do trabalho com o empregado doméstico, este não fará jus a qualquer prestação da Previdência Social, como auxílio-acidente, auxílio-acidente acidentário ou aposentadoria por invalidez acidentária.

(...)

Realmente, é injusto que ocorra o acidente do trabalho e o empregado doméstico não seja beneficiado com a prestação acidentária, porém é nesse sentido a disposição da lei. (MARTINS, 2000, p. 126)

Importante mencionar que, em caso de acidente do trabalho, o doméstico fará jus ao benefício do auxílio doença, desde que tenha as doze contribuições mensais exigidas pela carência.⁴ E mais, como não tem direito ao auxílio-acidente, o empregado doméstico conseqüentemente, também não terá direito à estabilidade por acidente do trabalho, diferentemente dos demais empregados que ao sofrerem um acidente do trabalho, fazem jus à estabilidade pelo período de doze meses após cessar o benefício por acidente do trabalho. O art. 118 da Lei 8.213/91 estabelece *in verbis*:

Art. 118 – O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário. Independentemente de percepção do auxílio-acidente.

E a jurisprudência confirma que o empregado doméstico não tem direito à estabilidade por acidente de trabalho:

EMPREGADO DOMÉSTICO. ACIDENTE DE TRABALHO. A categoria dos empregados domésticos encontra-se excluída dos benefícios previdenciários acidentários em face ao disposto no § 1º do art. 18, da Lei 8.213/91, ainda que não fosse a falta de comprovação nos autos de que o empregado tenha sofrido acidente no desempenho de suas funções, lhe retiraria à estabilidade acidentária. Recurso Ordinário ao qual se nega provimento.

(...)

Finalmente, há que se ressaltar a incontrovérsia acerca das funções desempenhadas pelo autor, quais sejam de trabalhador doméstico, eis que assim se intitulou na sua peça de intróito e sob esta função foi assinada sua CTPS, pelo que *não faz jus estabilidade requerida eis que esta não abrange à categoria dos domésticos.* (grifo nosso) (Ac. un. da 1ª T. do TRT-23ª Região, RO 1792/99, Rel. Juiz Antônio Gabriel, j. 26-10-1999).

2.8.9 Fiscalização trabalhista

O Decreto-lei 3.078/41 permitia reclamação do empregado doméstico ao Ministério do Trabalho e multa de 20\$000 (vinte mil réis) a 200\$000 (duzentos mil réis) para os servidores que não tinham punição especificada na referida lei. Essa mesma norma previa a inspeção de saúde em relação ao doméstico.

⁴ O benefício por acidente de trabalho não exige carência mínima (art.26, Lei 8.213/91).

Atualmente, as disposições referentes à fiscalização trabalhista estão contidas na CLT nos arts. 626 a 642 e como esta norma não se estende aos domésticos, estes ficam a mercê do empregador ou necessariamente tendo que recorrer à Justiça do Trabalho.

O parágrafo 2º do Decreto 71.885/73 prevê que as possíveis divergências entre empregado e empregador doméstico, o tocante às férias e as anotações na CTPS, ressalvada a competência da Justiça do Trabalho, serão resolvidas pela Delegacia Regional do Trabalho. Todavia, a fiscalização trabalhista não pode querer impor multas ao empregador doméstico, uma vez que, a CLT não pode ser aplicada ao doméstico, inclusive no que diz respeito às penalidades.

Sobre o assunto, Martins (2000) afirma que, mesmo descumprindo qualquer norma trabalhista, não terá qualquer penalidade a ser observada, inclusive por falta de anotação da CTPS, até mesmo em função de que as penalidades devem ser interpretadas restritivamente.

Nesse sentido, ressalta-se que mais um mecanismo de defesa dos direitos trabalhistas não foi estendido à categoria dos empregados domésticos, ficando estes desprotegidos contra inúmeros abusos do empregador.

3 CASO PRÁTICO

Uma das justificativas para explicar a diferenciação dos direitos dos empregados domésticos e os comuns consiste em afirmar que a atividade do empregador doméstico não tem finalidade lucrativa e se caso igualassem os direitos, aumentaria o custo do empregado e conseqüentemente a informalidade, como assevera Camargo (2006): "É uma legislação que prejudica o próprio trabalhador. Se o empregado doméstico passar a ter, por exemplo, direito ao FGTS, isso vai acabar se voltando contra ele. Vai aumentar a informalidade, o desemprego e reduzir o salário real". Ou ainda, de forma mais forte vale o pensamento de Avelino (2008): "Não pode igualar, ou mata o emprego doméstico e vão todos para a informalidade",

O empregador doméstico tem como obrigação recolher à Previdência Social de acordo com o art. 211, do Decreto nº 3.048/99 a alíquota de 12% (doze por cento) sobre o salário-de-contribuição do seu empregado doméstico, fora o que já é descontado do funcionário conforme quadro 07. Assim, num exemplo prático se o empregado recebe a remuneração de um salário mínimo vigente, ou seja, R\$ 510,00 (quinhentos e dez reais) os valores a recolher serão:

TABELA 02
Caso prático: empregado doméstico sem FGTS

Remuneração	R\$ 510,00
INSS do empregado (8%)	R\$ 40,80
INSS do empregador (12%)	R\$ 61,20
Salário líquido do empregado	R\$ 469,20 (R\$ 510,00 – R\$ 40,80)
Total a repassar para o INSS	R\$ 102,00 (R\$ 40,80 + R\$ 61,20)
Custo do empregado	R\$ 530,40 (R\$ 469,20 + R\$ 61,20)

Fonte: A pesquisadora, 2010.

TABELA 03
Caso prático: empregado doméstico com FGTS

Remuneração	R\$ 510,00
INSS do empregado (8%)	R\$ 40,80
INSS do empregador (12%)	R\$ 61,20
Salário líquido do empregado	R\$ 469,20 (R\$ 510,00 – R\$ 40,80)
Total a repassar para o INSS	R\$ 102,00 (R\$ 40,80 + R\$ 61,20)
FGTS do empregador (8%)	R\$ 40,80
Custo do empregado	R\$ 571,20 (R\$ 469,20 + R\$ 61,20 + R\$ 40,80)

Fonte: A pesquisadora, 2010.

No Brasil, existe um regime simplificado de recolhimento dos principais impostos, em que micro e pequenas empresas se beneficiam de suas disposições. Trata-se de um

favorecimento para permitir que estas micro e pequenas empresas possam competir com as demais empresas. Esse regime diferenciado está estabelecido pela Lei Complementar (LC) nº 123/2006 que dispõe:

Art. 3º Para os efeitos desta Lei Complementar, consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte a sociedade empresária, a sociedade simples e o empresário a que se refere o art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso, desde que:

I – no caso das microempresas, o empresário, a pessoa jurídica, ou a ela equiparada, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais);

II – no caso das empresas de pequeno porte, o empresário, a pessoa jurídica, ou a ela equiparada, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 2.400.000,00 (dois milhões e quatrocentos mil reais).

Desse modo, os valores que devem ser recolhidos sobre um empregado que receba a mesma remuneração, mas que pertença a uma micro ou pequena empresa, optante pelo Simples Nacional (LC nº 123/2006) serão:

TABELA 04
Caso prático: empregado micro e pequena empresa Simples Nacional

Remuneração	R\$ 510,00
INSS do empregado (8%)	R\$ 40,80
INSS do empregador	R\$ 0,00
Salário líquido do empregado	R\$ 469,20 (R\$ 510,00 – R\$ 40,80)
Total a recolher para o INSS (guia específica do GPS)	R\$ 40,80 (nenhum custo para a empresa, valor refere-se apenas ao descontado do funcionário)
Total a recolher de FGTS (8%)	R\$ 40,80
Custo do empregado	R\$ 510,00 (R\$ 469,20 + R\$ 40,80)

Fonte: A pesquisadora, 2010.

Fazendo-se a comparação, chega-se ao seguinte resultado:

TABELA 05
Comparativo – empregador doméstico e micro e pequena empresa

	Empregado doméstico sem FGTS	Empregado doméstico com FGTS	Empregado micro e pequena empresa
Salário líquido	R\$ 469,20	R\$ 469,20	R\$ 469,20
INSS	R\$ 61,20	R\$ 61,20	R\$ 0,00
FGTS	R\$ 0,00	R\$ 40,80	R\$ 40,80
Total	R\$ 61,20	R\$ 102,00	R\$ 40,80
Custo do empregado	R\$ 530,40	R\$ 571,20	R\$ 510,00

Fonte: A pesquisadora, 2010.

Há quem entenda que a carga tributária de uma micro e pequena empresa ainda é maior, pois essas ainda recolhem uma contribuição para a Previdência Social. Primeiro, há que se considerar que as empresas optantes pelo Simples Nacional não recolhem separadamente a contribuição patronal equivalente a 20%⁵ (vinte por cento) sobre a remuneração do empregado, uma vez que, a alíquota está embutida nas diversas faixas e alíquotas que a empresa está submetida, a denominada CPP (Contribuição Patronal Previdenciária), que incidirá sobre o valor do seu faturamento (art. 13, VI, LC 123/2006).

QUADRO 11
Partilha do Simples Nacional – Comércio e Indústria

Receita Bruta em 12 meses (em R\$)	CPP
Até 120.000,00	2,75%
De 120.000,01 a 240.000,00	2,75%
De 240.000,01 a 360.000,00	2,75%
De 360.000,01 a 480.000,00	2,99%
De 480.000,01 a 600.000,00	3,02%
De 600.000,01 a 720.000,00	3,28%
De 720.000,01 a 840.000,00	3,30%
De 840.000,01 a 960.000,00	3,35%
De 960.000,01 a 1.080.000,00	3,57%
De 1.080.000,01 a 1.200.000,00	3,60%
De 1.200.000,01 a 1.320.000,00	3,94%
De 1.320.000,01 a 1.440.000,00	3,99%
De 1.440.000,01 a 1.560.000,00	4,01%
De 1.560.000,01 a 1.680.000,00	4,05%
De 1.680.000,01 a 1.800.000,00	4,08%
De 1.800.000,01 a 1.920.000,00	4,44%
De 1.920.000,01 a 2.040.000,00	4,49%
De 2.040.000,01 a 2.160.000,00	4,52%
De 2.160.000,01 a 2.280.000,00	4,56%
De 2.280.000,01 a 2.400.000,00	4,60%

Fonte: Receita Federal do Brasil, 2010

⁵ Existem ressalvas a essa observação, pois há determinadas atividades que obrigam as empresas que, mesmo optantes pelo Simples Nacional, recolham a contribuição patronal de 20% (vinte por cento).

O que deve ser salientado é que a CPP é devida mesmo quando a empresa não possua empregados, uma vez que, é aplicada sobre seu faturamento.

Mas aplicando essa tabela para uma microempresa que fature R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais) e que se enquadre na primeira faixa ocorrerá:

TABELA 06
Caso prático: microempresa comércio/indústria (parte Simples Nacional)

Valor faturamento	R\$ 2.200,00
CPP (2,75%)	R\$ 60,50

Fonte: A pesquisadora, 2010.

Em resumo, os valores a serem recolhidos por uma microempresa que se enquadre nas condições acima mencionadas serão:

TABELA 07
Caso prático: microempresa comércio/indústria (valores gerais)

Total a recolher para o INSS (guia específica do GPS ⁶)	R\$ 40,80 (nenhum custo para a empresa, valor refere-se apenas ao descontado do funcionário)
CPP (2,75%)	R\$ 60,50
Total a recolher de FGTS (8%)	R\$ 40,80
Total de responsabilidade pela empresa:	R\$ 101,30

Fonte: A pesquisadora, 2010.

TABELA 08
Comparativo – empregador doméstico e empresa optante pelo Simples

	Empregado doméstico sem FGTS	Empregado doméstico com FGTS	Empregado microempresa
INSS	R\$ 61,20	R\$ 61,20	R\$ 0,00
CPP	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 60,50
FGTS	R\$ 0,00	R\$ 40,80	R\$ 40,80
Total	R\$ 61,20	R\$ 102,00	R\$ 101,30
Valores a serem pagos	R\$ 530,40	R\$ 571,20	R\$ 570,50

Fonte: A pesquisadora, 2010.

Outra comparação que pode ser realizada é com as demais empresas, tanto as que são optantes pelo Lucro Presumido (empresas que não estão obrigadas ao regime de tributação pelo Lucro Real e tenha auferido receita igual ou inferior a R\$ 24.000.000,00 [vinte e quatro milhões de reais] e pelo Lucro Real (empresas que auferiram mais de R\$ 24.000.000,00 [vinte e quatro milhões de reais]). Essas empresas devem recolher a Contribuição Patronal de 20%

⁶ GPS – Guia da Previdência Social

(vinte por cento) sobre a remuneração de seus empregados, mais 1% (um por cento), 2% (dois) ou 3% (três por cento) de Risco de Acidente de Trabalho - RAT⁷ e dependendo da atividade, alíquotas referentes a outras entidades (SESC [Serviço Social do Comércio], SENAI [Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial], dentre outras), que podem variar de 0,2% (dois décimos percentuais) a 7,7% (sete vg. sete por cento), de acordo com Instrução Normativa MF/RFB nº 971/2009, aqui sendo ponderada a de maior incidência, qual seja, 5,8% (cinco vg oito por cento).

Assim, considerando as alíquotas de 20% (vinte por cento), 3% (três por cento) e 5,8% (cinco vg oito por cento), aplica-se sobre a remuneração do empregado o percentual de 28,8% (vinte e oito vg oito por cento), e chegar-se-á a:

TABELA 09
Caso prático: empregado empresa Lucro Presumido/Real

Remuneração	R\$ 510,00
INSS do empregado (8%)	R\$ 40,80
INSS do empregador (28,8%)	R\$ 146,88
Salário líquido do empregado	R\$ 469,20 (R\$ 510,00 – R\$ 40,80)
Valor a recolher a Previdência Social	R\$ 187,68
Total a recolher de FGTS (8%)	R\$ 40,80
Custo do empregado	R\$ 656,88 (R\$ 469,20 + R\$ 40,80+R\$ 146,88)

Fonte: A pesquisadora, 2010.

Por fim, pode-se realizar a seguinte comparação:

TABELA 10
Comparativo – doméstico, Simples Nacional, Lucro Presumido e Real

	Empregado doméstico sem FGTS	Empregado doméstico com FGTS	Empregado microempresa	Empregado Lucro Presumido e Real
Salário líquido	R\$ 469,20	R\$ 469,20	R\$ 469,20	R\$ 469,20
INSS	R\$ 61,20	R\$ 61,20	R\$ 0,00	R\$ 146,88
FGTS	R\$ 0,00	R\$ 40,80	R\$ 40,80	R\$ 40,80
Total	R\$ 61,20	R\$ 102,00	R\$ 40,80	R\$ 186,88
Custo do empregado	R\$ 530,40	R\$ 571,20	R\$ 510,00	R\$ 656,88

Fonte: A pesquisadora, 2010.

Em casos práticos, é possível verificar que a carga tributária de um empregador doméstico mesmo não tendo a tal “finalidade lucrativa” é alta.

⁷ Em 2010 entrou em vigor a alíquota FAP (Fator Acidentário de Prevenção) que pode diminuir a alíquota RAT pela metade ou até dobrá-la.

Ao comparar o empregador doméstico a uma micro e pequena empresa, constata-se que o custo do empregado doméstico é superior, mesmo quando o seu empregador não opta pelo pagamento do FGTS. E ao confrontar com as demais empresas, ou seja, com as grandes empresas optantes pelo Lucro Real ou Lucro Presumido, a conclusão a que se pode chegar é que realmente a carga tributária para o empregador doméstico comparando com os demais empregadores é exorbitante, principalmente ao se considerar que essas empresas possuem finalidade lucrativa, podendo apurar milhões em reais em lucro e pagar até R\$ 126,48 (cento e vinte e seis reais e quarenta e oito centavos) a mais por funcionário e os empregados ficam protegidos por inúmeros direitos trabalhistas.

4 ANÁLISE DE QUESTIONÁRIO – EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Após apresentar as disparidades existentes na seara trabalhista com relação aos empregados domésticos, faz-se necessário verificar se esse trabalhador tem essa percepção, ou seja, se ele sente, se ele percebe as diferenças em relação aos demais trabalhadores. Para obter essa resposta foi aplicado um questionário fechado com 05 (cinco) perguntas numa população selecionada de 25 (vinte e cinco) empregados domésticos, entre homens e mulheres, na cidade de Sousa na Paraíba.

Na primeira pergunta foi questionado se para o empregado doméstico havia diferenças entre os seus direitos trabalhistas em comparação com os demais trabalhadores. Para 60% (sessenta por cento) a resposta foi afirmativa, para eles os seus direitos não coincidem com os dos demais. Para 28% (vinte e oito) não há o que se falar em discrepância e 12% (doze por cento) preferiram não opinar.

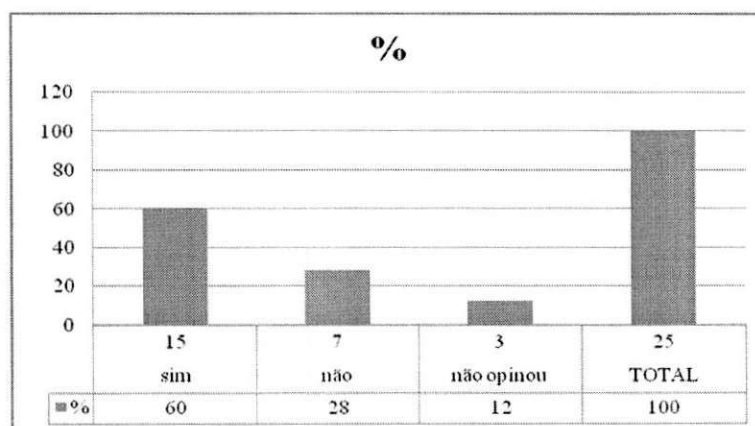


Gráfico 1 – Visão dos domésticos sobre a existência de diferenças em seus direitos.

Conclui-se a partir dessa pergunta, que a maioria tem a percepção de que seus direitos são reduzidos e são diferentes dos demais trabalhadores. Sobre o assunto Costa comenta:

Somos a maior categoria de trabalhadoras/es do país e também a mais discriminada, explorada e com uma maior jornada de horas de trabalho. Somos oprimidas, inclusive, dentro do próprio gênero onde outra mulher, quando é nossa empregadora, se torna nossa opressora. Às vezes nos questionamos! Nós, mulheres, temos adquirido alguns direitos como trabalhadoras, mas alguns deles não abrangem a categoria das/os trabalhadoras domésticas/os – que, em sua maioria, é composta de mulheres negras. Por que será? Afinal de contas somos ou não cidadãs iguais às outras? (COSTA, 2010)

A segunda pergunta foi para verificar se para os empregados domésticos as diferenças eram prejudiciais à sua categoria trabalhista. Para a maioria, ou seja, 68% (sessenta e oito por cento), a resposta também foi afirmativa, esses garantem que se sentem prejudicados ao avaliar as condições e direitos que não lhe são assegurados. Já 24% (vinte e quatro por cento) dos empregados domésticos afirmam não ter sofrido nenhum prejuízo no exercício de suas funções e 8% (oito por cento) não quiseram opinar.

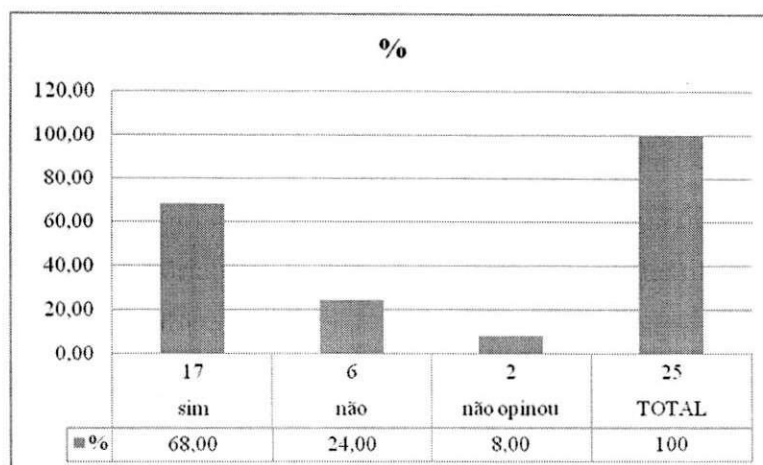


Gráfico 2 – As disparidades são prejudiciais aos empregados domésticos?

A partir dessa pergunta, entende-se que os empregados domésticos tanto percebem como sentem as dificuldades no dia-a-dia por causa das disparidades existentes em seus direitos trabalhistas.

Os domésticos não contribuem menos para a nação e não podem ser tratados de forma prejudicialmente desigual.

(...)

Chegou a vez do trabalho doméstico modernizar-se e ser valorizado profissionalmente. Empregadas e empregados devem ser tratados não apenas como da família, mas como profissionais. (OZOL, 2006)

No que tange à terceira pergunta, buscou-se questionar se para os empregados domésticos os seus direitos eram justos e atendiam às suas necessidades. Para 84% (oitenta e quatro por cento) a resposta foi negativa, ou seja, para esses empregados a legislação trabalhista ainda está aquém da real necessidade e possibilidade de proteção aos empregados domésticos. Apenas um entrevistado declarou que considera os direitos dos domésticos justos

e conseqüentemente, atende a suas necessidades e 12% (doze por cento) desejaram não opinar.

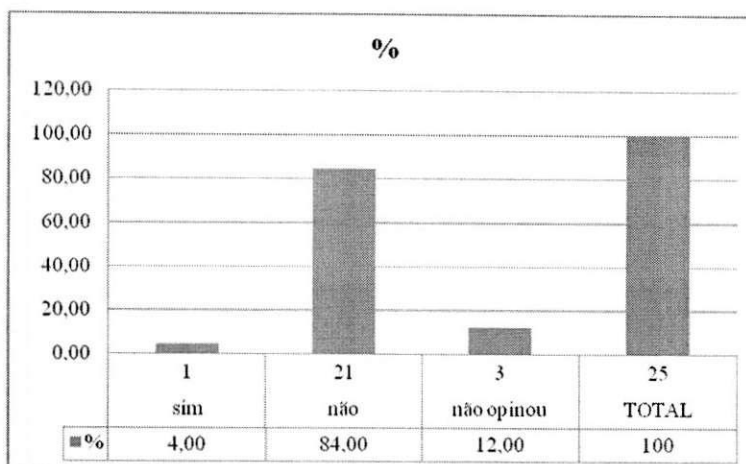


Gráfico 3 – Atendimento a justiça e necessidade dos direitos dos domésticos

Compreende-se, claramente, através dessa terceira indagação, o descontentamento do doméstico com os seus direitos, conforme declara Maria Isabel Costa presidente do Sindicato Doméstico do Maranhão – Sindoméstico *apud* Teixeira:

Salário justo e falta de respeito. Esses são problemas que os empregados domésticos enfrentam, mesmo que prestem grande serviço à sociedade. A visão é turva e somos desvalorizadas. Falta muita orientação e informação tanto para o empregado quanto para o empregador. (TEIXEIRA, 2009).

Considerando que há quem justifica as disparidades existentes na legislação trabalhista defendendo que o empregado doméstico realmente deve ter os seus direitos diferentes e reduzidos por ser uma categoria especial de trabalhador, por ter determinados requisitos que o diferencia dos demais trabalhadores, a quarta pergunta teve exatamente por finalidade questionar se para o maior interessado, ou seja, o empregado doméstico, qual o entendimento que ele possui sobre essa situação, se para ele as diferenças existentes na legislação trabalhista justificam a especificidade de sua categoria. Para 48% (quarenta e oito por cento) dos respondentes não se justifica colocar o empregado doméstico numa categoria especial para que ele possua menos direitos de outros empregados. Já para 24% (vinte e quatro) por cento, há aprovação de que haja essa especificidade da categoria e 28% (vinte e oito) dos entrevistados não quiseram opinar.

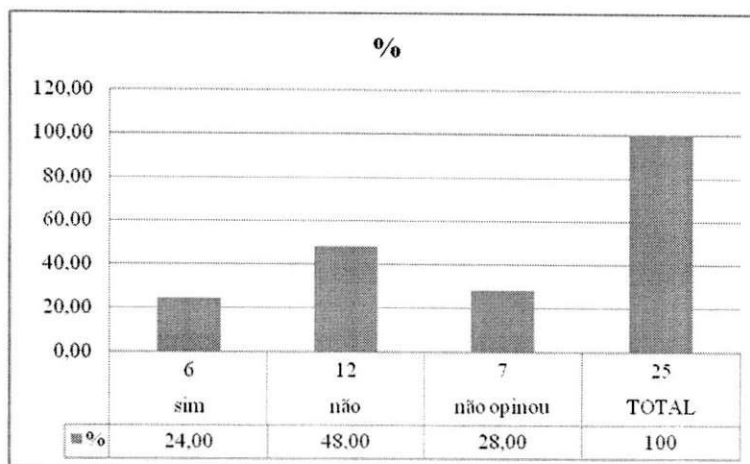


Gráfico 4 – A especificidade justifica as disparidades?

O que se conclui com a referida indagação, é que para os empregados domésticos não há o que se falar em especificidade da categoria, para justificar ou se utilizar como desculpa para falta de proteção e de extensão de direitos trabalhistas garantidos aos demais trabalhadores.

O trabalho prestado pelos empregados domésticos no âmbito residencial dos empregadores domésticos, **não** obstante possuir singularidades que o diferenciam do contrato de trabalho em geral, **não** justifica o tratamento jurídico restritivo e discriminatório sofrido por eles, que vem ocorrendo desde a edição da Lei n.º 5.889/72, e que se agravou drasticamente com a edição da Lei n.º 10.208/01.(BORGUEZÃO, 2008)

Para finalizar, a quinta pergunta veio a garantir o enfoque do primeiro questionamento, uma vez que, assegura o entendimento do empregado doméstico com o objetivo do questionário, ou seja, afinal os direitos do empregado doméstico são iguais aos demais trabalhadores? O resultado veio a confirmar a primeira pergunta, porque a grande maioria, qual seja, de 68% (sessenta e oito por cento), discordou, afirmando que os direitos domésticos não são iguais aos dos demais direitos da seara trabalhista. Já para 24% (vinte e quatro por cento) concorda que os seus direitos são iguais aos dos demais trabalhadores e apenas 8% (oito por cento) preferiram não opinar.

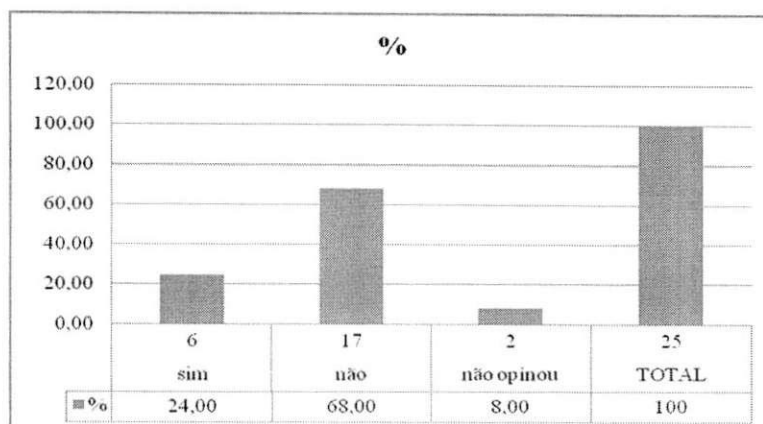


Gráfico 5 – Comparação dos direitos dos domésticos com os demais trabalhadores

Diante desse quadro, verificou-se que a maioria dos domésticos tem a consciência de que seus direitos não são iguais aos dos demais trabalhadores.

Por tudo isto é que exigimos o cumprimento do Artigo 7º da Constituição Federal (sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social) e o respeito à “pessoa humana”, porque nosso trabalho complementa o trabalho, do setor público e/ou privado, do restante da sociedade. Queremos igualdade de direitos com as demais categorias trabalhistas para construção de uma sociedade menos egoísta, que seja justa e humana. (COSTA, 2010)

Pelo o que fora apresentado, nota-se que o empregado doméstico sofre as consequências das disparidades existentes em seus direitos trabalhistas e que eles almejam uma mudança na estrutura legal.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar a atual conjuntura do Brasil no que se refere às leis trabalhistas destinadas ao empregado doméstico, fez-se necessário um estudo mais aprofundado, tendo como objetivo apresentar os direitos trabalhistas dessa classe profissional comparando-os com os dos demais trabalhadores, a fim de especificar as disparidades existentes entre eles, passando pelo processo histórico, depois descrevendo os direitos trabalhistas assegurados, os facultativos e os que não lhe são destinados e finalizando com uma entrevista com os próprios domésticos com o intuito de verificar a percepção que eles possuem sobre as discrepâncias existentes no Direito do Trabalho Brasileiro no tocante à sua categoria trabalhista.

Considerando o processo histórico, constatou-se que durante toda a história da legislação trabalhista brasileira, o empregado doméstico foi discriminado e excluído da proteção de inúmeros direitos trabalhistas destinados aos outros trabalhadores. Num primeiro momento ele era o escravo, sem nenhum direito, submetido a precárias condições de vida, sem dignidade, sem respeito. Após a extinção da escravidão no Brasil continuaram com seus senhorios nas fazendas, para que em troca dos serviços pudessem receber comida e local para dormir (eram tratados ainda como animais, pois o seu senhorio estava lhe fazendo um “favor” em abrigar e dar o que comer). Com o passar dos anos o empregado doméstico foi assistindo à evolução das leis trabalhistas sem que houvesse a sua inclusão. Esse só veio a presenciar uma lei que efetivamente regulasse seus direitos em 11 de dezembro de 1972, com a Lei nº. 5.859, onde não só estabeleceu direitos trabalhistas como também o transformou em segurado obrigatório da Previdência Social.

Não obstante, o grande marco da legislação em favor do empregado doméstico só aconteceu em 1988, com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, que garantiu alguns dos direitos estendidos aos empregados urbanos e rurais. E há pouco tempo, editou-se a Lei 10.208/2001, que facultou a inclusão do empregado doméstico no regime de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e ao seguro-desemprego, e ainda, mais recentemente (ano de 2006), a Lei 11.324, que veio assegurar férias de 30 (trinta) dias, estabilidade provisória à gestante, dentre outros.

Ao conceituar e delinear os requisitos que caracterizam o empregado doméstico, possibilitando a sua comparação com os demais trabalhadores, principalmente com os empregados urbanos e rurais, verifica-se a verossimilhança, o que se leva a concluir que os detalhes que os diferenciam não justificam tamanha exclusão e diferenciação, pois a própria

Constituição Federal proíbe a distinção de qualquer natureza e declara que todos são iguais perante a lei (art. 5º, CF/88). Embora prevaleça na jurisprudência e na doutrina que essa igualdade deve ser entre aqueles que se encontram na mesma situação jurídica, busca-se respaldo na máxima de Aristóteles: “tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na *medida* em que eles se desigualam”, ou seja, se são pequenos pormenores que os diferenciam, pequenas exclusões deveriam ser permitidas.

Ao apresentar os direitos assegurados aos domésticos averiguou-se a evolução legislativa de proteção a eles, entretanto, aquém das reais necessidades desses profissionais. Esse direitos que lhe são assegurados são fruto de uma longa espera, e muitos deles, ainda possuem algumas restrições, como por exemplo, o caso das férias, que muito se discute sobre o direito ou não das férias proporcionais e em dobro, em que a lei só mencionou o benefício das férias após cada período de 12 (doze) meses e também do salário, em que não há qualquer penalidade para o empregador que não pagar pontualmente, até porque a lei não definiu um prazo e não é considerado crime a sua retenção dolosa, pois o inciso X do art. 7º da CF não está dentre os que são destinados aos empregados domésticos.

Falar em direitos facultativos dos empregados domésticos é praticamente falar em direitos não garantidos, uma vez que se trata de uma opção do empregador e que aumenta o custo desse empregado. Constata-se através de pesquisa, que são ínfimos os números desses empregados com Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e conseqüentemente com direito ao seguro-desemprego. E mais, mesmo os que conseguiram esses benefícios não estão em pé de igualdade com os demais trabalhadores, como é o caso do seguro-desemprego, em que o doméstico deve comprovar o vínculo de emprego pelo prazo de quinze meses e só receberá três parcelas de um salário mínimo invariavelmente, enquanto que os demais precisam comprovar apenas seis meses de vínculo empregatício, podem receber de três a cinco parcelas e a remuneração desse período será proporcional a média salarial dos últimos três meses de trabalho.

O grande problema encontrado na seara trabalhista diz respeito aos direitos assegurados aos trabalhadores, mas que por alguma (às vezes até nenhuma) razão não foi estendido aos empregados domésticos. Incrivelmente, em pleno século XXI, época em que se preza tanto pela igualdade, liberdade e evolução, ainda tenha que se falar em um empregado que não possua carga horária definida, relembrando o tempo dos escravos, por não ter direito a horas extras e adicional noturno. Não se pode falar também em proteção dos direitos trabalhistas em favor do empregado doméstico, posto que, não se pode considerar a fiscalização trabalhista como mecanismo de defesa ou ainda, não há obrigatoriedade de

homologar uma rescisão perante à Delegacia Regional do Trabalho, forçando ao empregado doméstico, que se sentir prejudicado, recorrer às vias judiciais.

Feita a análise do custo do empregado para o empregador doméstico em confronto com empresas que possuem finalidade lucrativa, percebe-se que os valores pagos são excessivos, chegando a superar o que uma micro e pequena empresa podem despende com seus funcionários, mesmo quando o empregador doméstico não opta pelo pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. E mais, comparando com as grandes empresas, em seus tipos de tributação, a verificação é mais grave, uma vez que essas empresas podem arrecadar milhões de reais em lucro e pagar somente até R\$ 126,48 (cento e vinte e seis reais e quarenta e oito centavos) a mais por funcionário e estes ficarão protegidos por todas as normas e benefícios trabalhistas e previdenciários vigentes.

Por fim, era imprescindível avaliar se o próprio empregado doméstico tinha essa percepção desta exclusão social. Com um questionário com 05 (cinco) perguntas foi possível examinar que a grande maioria tem o discernimento de que seus direitos são diferentes e inferiores, que acabam por prejudicá-los em diversas situações, pois não os consideram nem justos e nem suficientes para atender às suas necessidades.

Por tudo o que fora apresentado nessa pesquisa foi possível deduzir várias justificativas para explicar a existência de disparidades nos direitos trabalhistas em relação aos demais trabalhadores. A primeira delas consiste em analisar a descendência dessa profissão dos escravos, principalmente exercido por mulheres negras, o que duplica a sua discriminação e exclusão social através da história. Outra justificativa está embasada na origem do Direito do Trabalho que nasceu à época da Revolução Industrial para combater a exploração da mão-de-obra, e como o doméstico não possui características econômicas não foi atingindo por essa evolução de proteção trabalhista. A recente legalização sobre o empregado doméstico, também vem explicar as disparidades, uma vez que, sua lei mais antiga remota do ano de 1972, enquanto que os direitos dos demais trabalhadores vêm sendo discutidos desde 1930, no governo de Getúlio Vargas. A condição econômica da maioria dos domésticos, pois são geralmente muito pobres, com baixa escolaridade, dificulta a sua formação social e acesso às informações pertinentes a que teria direito e aumenta, por conseguinte, a exclusão social. O custo desses empregados para o empregador doméstico, que mesmo não tendo a finalidade lucrativa, acaba pagando valores exorbitantes e fortalecendo consequentemente a informalidade e utilizando-o como fundamento para não se alargar os direitos dos domésticos. E como bem apontou Barbosa (*op. cit.*) são trabalhadores solitários, que exercem sua função normalmente num espaço limitado, sem convivência com outros

colegas, o que impede a instauração de laços de solidariedade que ensejam o surgimento das organizações sindicais, que atualmente são as grandes responsáveis por pressionar as mudanças necessárias na legislação trabalhista.

Em síntese, ao observar-se a sociedade brasileira é possível notar que por razões políticas, econômicas e sociais existe uma desigualdade nacional em todos os âmbitos, resultado de uma má política, de uma má organização social, de preconceitos, gerados, muitas vezes, pela falta de informação e formação, tendo como seqüela que nem todos são tratados de maneira igual e acabam sendo lesados em seus direitos. Sabe-se também que no Brasil tudo é muito recente, com apenas quinhentos e dez anos (considerado um bebê que começa a engatinhar), este país ainda tem muito o que evoluir, principalmente com relação às leis trabalhistas e no tratamento tocante aos empregados domésticos. Estes precisam conscientizar-se que podem ter mais direitos assegurados, devendo, portanto, organizarem-se e reivindicarem seus direitos, mesmo que pareça algo difícil e improvável, pois vale o pensamento de Charles Chaplin: “Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível”. Assim, fácil é constatar as disparidades, difícil é encontrar justificativas para sua existência, inaceitável é sua permanência.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Dayse Coelho. *Trabalho Doméstico: aspectos da Lei 11.324/2006*. Disponível em:

http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php%3Drevista_artigo_id%3D1764=br. Acesso em 13abr.2010

AVELINO, Mário. *1.4 milhão de empregados domésticos passarão a ter FGTS e direito ao seguro desemprego*. Disponível em:

http://www.domesticalegal.org.br/vote/pesquisa_FGTS.asp. Acesso em 28 mai.2010

BARBOSA, Ayres D'Athayde Wermelinger. *Trabalho doméstico*. Curitiba: Juruá, 2008.

BORGUEZÃO, Suzi Elias da Silva. *FGTS para empregados domésticos*. Disponível em:

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:hURN5KhCcVwJ:novo.guiaassis.com.br/index.php%3F/FGTSparaempregadosdom%25E8sticos.guia+as+diferen%C3%A7as+n%C3%A3o+justificam+empregado+especial+domestico&cd=3&hl=pt.BR&ct=clnk&gl=br&client=firefox-a>. Acesso em 20. Mai.2010

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1.988. 35 ed. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2005.

BRASIL. Decreto nº. 71.885, de 9 de março de 1.973. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 9 mar. 1973. Disponível em:

<http://www.domesticalegal.com.br/decreto71885.asp>. Acesso em 03 mar.2010.

BRASIL. Lei nº. 5.589, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 11 dez, 1972. Disponível em:

http://www.domesticalegal.com.br/lei5859_alterada.asp. Acesso em 03 mar.2010.

BRASIL. Lei nº. 10.208, de 23 de março de 2001. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e ao seguro-desemprego. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 23 mar. 2001. Disponível em:

<http://www.domesticalegal.com.br/lei10208.asp>. Acesso em 03 mar.2010.

BRASIL. Lei nº. 11.324, de 19 de julho de 2006. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 19 jul.2006. Disponível em:

<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/lei11324.htm>. Acesso em 03 mar.2010.

CAMARGO, José Márcio. *Diferença entre família e empresa 'justifica' menos direitos*. Disponível em:

http://www.bbc.co.uk/portuguese/reporterbbc/story/2006/08/060807_domesticasoutrolado.shtml+as+diferen%C3%A7as+justificam+empregado+especial+domestico&cd=2&hl=pt.BR&ct=clnk&gl=br&client=firefox-a. Acesso em 29 mai.2010.

CAMPOS, André Gambier. et. al. *Radar Social – 2006. Condições de vida no Brasil*. Brasília, DF: IPEA, 2006.

CHOINACKI, Luci. *Trabalho doméstico é um retrato da desigualdade*. Disponível em: <http://alainet.org/active/9831>. Acesso em 29 mai.2010

COSTA, Maria Isabel Castro. *20 ANOS DO SINDOMÉSTICO NO MARANHÃO*. Disponível em: <http://sindomesticoma.blogspot.com/>. Acesso em 28 mai.2010.

DOXSEY, Jaime Roy; RIZ, Joelma de. *Metodologia da Pesquisa Científica*. ESAB – Escola Superior Aberta do Brasil, 2003.

DUARTE, Emeide Nóbrega et. al. *Estratégias metodológicas adotadas nas pesquisas de iniciação científica premiadas na UFPB: em foco a série “iniciados”*. UFPB – Universidade Federal da Paraíba, 2009.

DURÃES, Aline. *FGTS para domésticos: expansão dos direitos ou da informalidade?* Disponível em: http://www.olharvirtual.ufrj.br/2006/imprimir.php?id_edicao=123&codigo=4. Acesso em 13 abr.2010

GONÇALVES, Marcos Fernandes. *Horas extras e contrato de trabalho doméstico*. Disponível em: <http://www.juslaboral.net/2009/02/trabalho-domestico-e-horas-extras.html>. Acesso em 13 abr.2010

HATTORI, Elza Yuri. *Cresce número de domésticas com conta do FGTS*. Disponível em: <http://www.sindicatomercosul.com.br/noticia02.asp?noticia=8924>. Acesso em: 13 abr.2010

MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do Trabalho Doméstico*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. *Direito do trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

OZOL, Marco Aurélio Waterkemper. *A desigualdade dos direitos trabalhistas dos trabalhadores domésticos e o princípio da isonomia*. Disponível em:
[http://www.webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:3dyL5NusH4J:jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp%](http://www.webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:3dyL5NusH4J:jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp%25). Acesso em 28 mai.2010

PESSOA, Marcelo. *O direito do empregado doméstico ao salário-família*. Jus Navegandi, Teresina, ano 6, n.52, nov.2001. Disponível em:
<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2438>. Acesso em 04 abr.2010.

PINHEIRO, Luana. et. al. *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça*. 3. ed. Brasília, DF: IPEA, 2008.

RENNÓ, João Francisco Esteves. *Desigualdades dos Direitos dos Empregados Domésticos*. Disponível em:
<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=1055.22927>. Acesso em 22 fev.2010.

SALEK, Silvia. *Lei em 80% dos países discrimina domésticas, diz estudo*. Disponível em:
<http://www.sindicatomecosul.com.br/noticia02.asp?noticia=32832>. Acesso em 22 fev.2010.

SANTOS, Marisa Ferreira. *Direito previdenciário*. 5. ed. São Paulo: Editora Saraiva 2009.

TEXEIRA, Sérgio. *Estudo faz perfil da empregada doméstica*. Disponível em:
<http://www.folhadaregiao.com.br/noticia?115752&PHPSESSID=2f1ef7915731d8f>. Acesso em 28 mai.2010.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO COM EMPREGADO DOMÉSTICO

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO
QUESTIONÁRIO**

Prezado (a) Sr. (a)

Solicitamos a sua colaboração, no sentido de preencher este questionário, que faz parte da nossa monografia de conclusão de curso de Direito pela UFCG, cujo objetivo é “Verificar como os empregados domésticos percebem as disparidades dos seus direitos em comparação aos demais trabalhadores”.

01 – NA SUA PERCEPÇÃO EXISTE DIFERENÇA ENTRE OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS E OS DEMAIS TRABALHADORES.

() SIM () NÃO () NÃO OPINOU

02 – ESSAS DIFERENÇAS SÃO PREJUDICIAIS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS.

() SIM () NÃO () NÃO OPINOU

03 – OS DIREITOS TRABALHISTAS DOMÉSTICOS SÃO JUSTOS E ATENDEM AS NECESSIDADES DA CLASSE.

() SIM () NÃO () NÃO OPINOU

04 – AS DISPARIDADES ENTRE OS DIREITOS DOMÉSTICOS E OS DEMAIS TRABALHADORES SE JUSTIFICA A ESPECIFICIDADE DA ATIVIDADE.

() SIM () NÃO () NÃO OPINOU

05 – É POSSÍVEL AFIRMAR QUE OS DIREITOS DOMÉSTICOS SÃO IGUAIS AOS DEMAIS DIREITOS TRABALHISTAS.

() SIM () NÃO () NÃO OPINOU