

JOÃO FRANCISCO ESTEVES RENNÓ

DESIGUALDADES DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS
DOMÉSTICOS

FACULDADE DE DIREITO DO SUL DE MINAS
POUSO ALEGRE
2008

JOÃO FRANCISCO ESTEVES RENNÓ

DESIGUALDADES DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS
DOMÉSTICOS

Monografia Jurídica a ser apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito do Sul de Minas como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Leonardo de Oliveira Rezende.

FACULDADE DE DIREITO DO SUL DE MINAS
POUSO ALEGRE
2008

Banca Examinadora

A minha família

Responsáveis e incentivadores para que esse tão sonhado momento pudesse se concretizar.

Tenho certeza de que essa vitória jamais seria concretizada, se tamanha não fosse a dedicação e a confiança que vocês depositaram em mim. Agradeço-os eternamente e espero retribuir à vocês por tudo que já fizeram e farão por mim nos trajetos que a vida há de me destinar. Muito obrigado. Amo todos vocês.

AGRADECIMENTOS

À minha família, em especial minha esposa Daniela, meus filhos, Rogério e Felipe, pela paciência e que sempre acreditaram em mim, fazendo com que a minha esperança tornasse cada dia mais uma realidade.

Agradeço ao Doutor Rogério Rennó, que além de ser um excelente pai é também um amigo e um sábio que, durante os quatro anos em que atuei como estagiário junto ao seu Escritório de advocacia em Santa Rita do Sapucaí, jamais mediu esforços para repassar todo seu conhecimento jurídico para mim e demais estagiários que por lá passaram. Pessoa de uma personalidade imensurável e totalmente disposta a compartilhar todos os seus ensinamentos jurídicos, sendo que do conhecimento jurídico que possuo hoje, sem sombra de dúvidas, parte dele é fruto de sua disposição.

Ao meu irmão Antônio Rennó, que sempre disposto a me ajudar no que fosse preciso.

Aos amigos de trabalho do escritório de advocacia, com quem passei quatro anos, pela paciência, pela recepção, honestidade e ensinamentos que tive a oportunidade de compartilhar, em especial, Dr. Jander Marques e Dr. José Paiva Fagundes.

Ao Ilustre orientador e professor Leonardo de Oliveira Rezende, pela compreensão e dedicação na realização deste trabalho, estando sempre disposto à ajudar nos momentos em que se fizeram necessários.

A todos os funcionários da Faculdade de Direito do Sul de Minas e demais professores, pela dedicação na ajuda dos trabalhos a serem realizados durante o curso de bacharel em Direito.

Aos amigos do 5ºD, em especial Thomas, Marco Territo, Tiago Paiva, Matheus Alvarenga e Paulo Marivo, pelos momentos durante os intervalos de aulas, sempre dispostos a propiciarem momentos de alegria e muita risada.

E, por fim, a DEUS pela oportunidade e pelo privilégio que me foi dado em compartilhar as experiências da vida com pessoas dispostas a me ajudarem e quererem sempre o meu melhor.

RESUMO

Esta pesquisa tem por fim demonstrar o descaso e marginalização dada a classe dos trabalhadores domésticos.

O trabalho apresenta o conceito de empregado doméstico, sobre a ótica da lei 5.859/72, da Constituição Federal e da Consolidação das Leis Trabalhistas, demonstrando as enormes diferenças entre os trabalhadores Celetistas e Rurícolas.

Além disso, discorre sobre os avanços nos na concessão de novos direitos a esta classe trabalhadora.

Demonstra, sobretudo nas pesquisas realizadas sobre a classe trabalhadora, tamanho descaso aos empregados.

Em seguida, abordaremos os direitos dos empregados domésticos em alguns países da América do Sul e da Europa, demonstrando situações melhores e piores que as vividas pelo trabalhador doméstico brasileiro.

Por fim, conclui o trabalho expondo todos os fatos elencados no trabalho.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	07
2	CONTEXTO HÍTORICO.....	08
3	ESTATÍSTICA	14
4	CONCEITOS E DIREITO DO TRABALHADOR DOMÉSTICO.....	17
4.1	SEGUNDO A CONSTIUIÇÃO FEDERAL DE 1998.....	17
4.2	SEGUNDO A LEI 5.859/72.....	21
4.3	SEGUNDO A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS.....	25
5	DIREITO DOS DOMÉSTICOS EM OUTROS PAÍSES	28
5.1	EM ALGUNS PAÍSES DA AMÉRICA DO SUL	28
5.2	NA EUROPA.....	32
6	CONCLUSÃO.....	34
7	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	37
8	ANEXOS	38

1 - INTRODUÇÃO

O trabalhador doméstico apresenta-se como uma das categorias de trabalhadores que mais apresenta controvérsias, principalmente em razão das diferenças estabelecidas em torno de seu enquadramento junto aos demais empregados em geral.

Iniciaremos o trabalho descrevendo a origem e o conceito do empregado doméstico, para após demonstrar o tratamento jurídico dado para esta classe. Também, mencionaremos a evolução histórica do doméstico no Brasil, desde a época da monarquia até sua inserção na Constituição Federal de 1998.

Também faz parte deste trabalho a comparação das diversas legislações aplicáveis ao doméstico em outros países do Continente Americano e Europeu, analisando os contratos de trabalho, abordando os benefícios concedidos, jornada de trabalho e remuneração salarial.

Finalmente, explicitaremos o conceito e os direitos do trabalhador doméstico segundo a Constituição Federal de 1988, à lei 5.859/72, que rege a classe doméstica, e ainda conforme dispõe a Consolidação das Leis Trabalhistas.

2 - CONTEXTO HISTÓRICO

O trabalho doméstico está fortemente ligado à escravidão, que aliada ao exercício de atividades no âmbito residencial à família ou pessoa, manifesta-se em dois sentidos distintos: um afirma que os domésticos eram valorizados, e recebiam honras e privilégios de seus empregadores; e a outro, baseia-se na origem da escravatura, tornando hereditário o preconceito e o descaso sofrido ao longo dos tempos.

Estes dois sentidos, por motivos diversos se fundem, enfatizando o preconceito da classe, por questões políticas, mediante a figura escravocrata.

Desde a época colonial brasileira, o empregado doméstico sofre com discriminação e diferença, vindo os senhores rurais e urbanos da época, deslocarem escravos das senzalas para o interior de suas residências, visando desta forma burlar as leis já inerentes aos domésticos, que eram descritas nas Ordenações Manuelinas de 1512.

O trabalho escravo, tem sua origem longínqua, referenciada nos textos bíblicos, mitos, tanto como na antiguidade clássica; expressando a presença de trabalhadores livres ocupados na prestação gratuita ou remunerada de serviços dessa natureza.

A prática de escravidão, nos remete aos tempos de guerra, em que o grupo vencedor retinha os vencidos, obrigando-os a prestarem serviços a estes, sem deter de nenhum direito. Tal prática foi universalmente empregada em todo o mundo antigo, e indignamente, parece-nos que,

ainda hoje, em proporções e formas diferenciadas, existem os que ainda estão sujeitos a esta degradação.

Fato se dá que a condição de escravo constituía-se atividade subalterna e desonrosa, penalizando-os com o estigma de carga, fadiga, ônus, etc.

Antes do Decreto nº. 16.107, de 30 de julho de 1923, o trabalho doméstico não detinha regulamentação, sendo tratado pelo Código Civil, no rol da locação de serviços. Com a promulgação do Decreto nº 16.107, passou-se a regulamentar os serviços dos domésticos, especificando quais seriam esses trabalhadores.

Posteriormente o Decreto-Lei nº 3.078 de 27/11/41, tratou do empregado doméstico em residências particulares mediante remuneração, resguardando o trabalhador com um aviso prévio de oito dias, depois de um período de prova de seis meses, também resguardou o direito de rescisão do contrato em caso de atentado à sua honra ou integridade física, mora salarial ou falta de ambiente higiênico de alimentação e habitação, garantindo portanto melhores condições no ambiente de trabalho.

Finalmente veio a Lei 5.859/72 que regulamenta esta categoria até a presente data, onde define trabalhador doméstico em seu artigo 1º, como:

“Aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial”.

O principal fator do empregado doméstico dá-se pela inexistência de fins lucrativos no trabalho que presta ao empregador, portanto, segundo

os doutrinadores são considerados domésticos, o cozinheiro, o faxineiro, o motorista, o jardineiro, etc., deixando de considerar a diarista, que presta serviço eventual, e há aqueles que são regidos não pela Lei 5.859/72, e sim, pela CLT, como porteiros, zeladores e serventes de prédios de apartamentos residenciais.

A Constituição Federal de 1988 em seu art. 7º, parágrafo único, estendeu ao doméstico alguns direitos concedidos ao trabalhador em geral, são eles: salário mínimo, irredutibilidade de salário, salvo negociação, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, gozo de férias anuais remuneradas, licença à gestante, entre outros.

Analisando estes fatos e os comparando aos nossos tempos, atribuímos a condição de semi-escravidão aos domésticos, que antes da Constituição de 1988, podiam receber menos de um salário mínimo, não tinha direito ao 13º salário, aviso prévio e repouso semanal remunerado.

Em 23 de março de 2001, foi promulgada a lei 10.208, no qual estabelecia a faculdade do empregador em efetuar o recolhimento do FGTS e também o direito de receber seguro desemprego, para o empregado doméstico.

Mesmo com tal benefício concedido ao doméstico, esta classe de trabalhadores, mais uma vez se sentiu prejudicada com desigualdade, como demonstra a lei ao conceder o benefício do seguro desemprego, somente aquele empregado doméstico que estiver no mínimo a 24 (vinte e quatro) meses trabalhando, e com contribuição de no mínimo de 15 (quinze) meses de FGTS, sendo este facultativo, portanto caso venha o empregador não facultar pelo recolhimento do FGTS, este empregado doméstico não receberá o benefício do seguro desemprego caso venha perder o emprego.

Outro detalhe desigual e negativo apresentado pela lei 10.208/01, foi o de conceder o benefício do seguro desemprego, somente pelo prazo temporal de 03 (três) meses, diferente do que ocorre com as outras classes trabalhadoras (celetistas e rurícolas), que pode receber até 05 (cinco) parcelas do mesmo benefício.

Recentemente foi sancionada a lei 11.324 de 19 de julho de 2006, lei esta decretada em vésperas eleitorais, onde se procurou igualar os direitos do empregado doméstico com os direitos dos empregados urbanos e rurais, já contemplados pelo artigo 7º da Constituição Federal.

Infelizmente o Presidente da República vetou alguns dos dispositivos aprovados pelo congresso¹, que pretendia igualar a classe dos domésticos com os celetistas e rurícolas, sob alegações de interesse público e de inconstitucionalidade.

No que tange os direitos trabalhistas, a lei 11.324/06, estabeleceu o seguinte:

- Férias anuais remuneradas de trinta dias, com acréscimo de um terço, pelo menos, sobre o salário normal;
- Estabilidade provisória a empregada gestante, sendo vedada sua dispensa arbitrária e sem justa causa;
- A proibição de o empregador efetuar descontos do salário do empregado por fornecimento de alimentos, vestuário, material de higiene e moradia, sendo que neste último fica

¹ O veto presidencial relativo à inclusão do empregado doméstico entre os beneficiários do salário-família foi fundamentado no § 5º do art. 195 da Constituição, que veda criação, majoração, ou extensão de benefício ou serviço da seguridade social sem a correspondente fonte de custeio; já a inclusão obrigatória do doméstico no sistema do FGTS que implicaria também a imposição da multa de 40% sobre o saldo da respectiva conta, ao empregador, foi vetado pelo Presidente da República, com a justificativa de que, caso fosse aprovado, concorreria para onerar demasiadamente o vínculo de trabalho doméstico, "contribuindo para a informalidade e o desemprego, maculando, portanto, a pretensão constitucional de garantia do pleno emprego".

ressalvado a possibilidade de desconto, desde que expressamente acordado entre as partes, e de se tratar de local diverso a prestação de serviço;

- Extensão ao empregado domestico do direito ao repouso semanal remunerado, revogando portanto a alínea “a” do art. 5º da lei 605/49.

Em relação a beneficio de ordem fiscal, institui a lei por meio do inciso VII do art. 12, a faculdade do empregador doméstico deduzir, até o exercício de 2012, ano calendário de 2011, a contribuição patronal paga a Previdência Social incidente sobre o valor da remuneração correspondente a um empregado domestico, para cada declaração.

As mudanças ocorridas com as promulgações das leis 10.208/01 e 11.324/06, representaram um significativo avanço na busca de igualdade com as demais classe trabalhadoras (celetistas e rurícolas), mas não suficientes, pois resta conferir aos empregados domésticos o direito a algumas prestações, como: salário-família, e inclusão obrigatória no sistema do FGTS, que constavam nos dispositivos do projeto de lei aprovados pelo Congresso e como já mencionado, vetados pelo Presidente da Republica.

Portanto, desde do período de escravidão até aos atuais direitos conquistados pelos trabalhadores domésticos, deu-se uma significativa evolução, buscando resgatar dívida que a sociedade brasileira tem com a categoria profissional, que embora não exercendo atividade econômica, prestar relevantes serviços à família.

Porém, a história não é estática e, a atual situação dos trabalhadores domésticos, ainda é questionável.

No dia 27 de abril celebra a profissão dos trabalhadores domésticos em homenagem a Santa Zita, padroeira da classe. Zita que faleceu em 1218, na Itália, aos 60 anos, desde jovem teve de sair de casa para ajudar com as despesas da família, momento em que começou a trabalhar como doméstica para terceiros. Após sua morte, Pio XII proclamou-a a padroeira das empregadas domésticas do mundo inteiro.

3 - ESTATÍSTICAS

Dentre cada 5 (cinco) trabalhadores no Brasil, 1 (um) é empregado doméstico. Existem 6 milhões de domésticos no país, dentre eles 93,3% são mulheres, a maioria estudou somente até a 5ª série, 93% recebem 1,5 salários mínimo e 25% delas são chefes de família. Deste rol de trabalhadores domésticos, apenas 17,96% têm carteira de trabalho assinada, 82,04% trabalham na informalidade sem a proteção; no todo ou em parte, dos direitos sociais previstos na Constituição Federal, art. 7º, parágrafo único.

Outra análise feita pelo IBGE, é a de que de um total de 33.262 vagas oferecidas para domésticos no ano de 2007, 59% delas foram preenchidas, e até abril do presente ano, 70% das vagas ficaram sem inscrição, demonstrando tamanha preconceito com a profissão, que é gerada pela desigualdade proporcionada pela lei.

Para a economista da Universidade Federal Fluminense (UFF) Hildete Pereira de Melo, que estuda o tema do emprego doméstico há mais de 20 anos, a posição de inferioridade da mulher nas sociedades está por trás dos problemas enfrentados pela categoria no Brasil e no mundo. No Brasil, por exemplo, segundo a última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 93,3% dos trabalhadores domésticos no Brasil são mulheres.

Os problemas dos empregados domésticos são maiores na classe feminina, até mesmo pela classificação popular de que, “trabalho

doméstico é coisa de mulher” e, portanto, um serviço de segunda categoria, que a sociedade teima em não valorizar. Mesmo dentro da categoria de trabalhadores domésticos, os homens ganham mais do que as mulheres e têm maior grau de formalização.

No Brasil, o índice de sindicalização é de apenas 1,5%, o mais baixo entre todas as categorias de emprego, o que deixa evidente a fragilidade com que tem a categoria em requerer seus direitos junto a classe política e até mesmo os empregadores.

Este problema de baixa sindicalização, ocorre por não haver previsão constitucional expressa, pois o artigo 7º, parágrafo único da Constituição Federal, não incluiu em seu contexto o inciso XXVI, e com base nesse argumento, e também sob fundamento de que a atividade doméstica não poderá ser considerada atividade econômica, o TST tem sustentado a impossibilidade de negociação coletiva ao sindicato dos trabalhadores domésticos, negando-lhes o direito ao ajuizamento de dissídio coletivo, por impossibilidade jurídica, e portanto enfraquecendo a sindicalização dos empregados domésticos.

Vejamos o que diz um destes julgados:

DISSÍDIO COLETIVO – SINDICATO DE TRABALHADORES DOMÉSTICOS – IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA. A categoria dos trabalhadores domésticos é, ainda, uma categoria limitada no que tange a direitos coletivos e individuais, não tendo sido assegurado, no que tange àqueles, o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas (art. 7º, parágrafo único, da Carta Magna), o que afasta, por incompatibilidade lógica, a possibilidade de negociação coletiva e, finalmente, de chegar-se

ao estágio final da ação coletiva (art. 114, § 2º). Recurso ordinário desprovido. TST – RO-DC 112.868/94.7 – Ac. SDI 1.271/94 – Rel.: Min. Manoel Mendes de Freitas.

Gloria Moreno-Fontes, especialista do Programa de Migração Internacional da OIT e responsável por projetos sobre trabalhadores domésticos, aponta o que ela considera outro obstáculo, segundo ela, muitos dos que têm poder de decisão sobre o assunto são parte interessada na questão, "Políticos, acadêmicos e muitos dos que participam de discussões sobre o assunto têm empregadas domésticas e nem sempre estão dispostos a arcar com os custos da equiparação de direitos", afirmou Moreno-Fontes.²

Analisado os índices, é clara a relação de descaso com o trabalhador doméstico, há um resquício expressivo que a concretiza.

² Fonte: ESTADÃO.COM / SÃO PAULO, 08 de agosto de 2006 | Economia

4 - CONCEITO E DIREITOS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO

4.1 - SEGUNDO A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal de 1988, em artigo 7º, Parágrafo Único, descreve os direitos aos trabalhadores domésticos, que são:

- Salário mínimo, fixado em lei;
- Irredutibilidade salarial
- 13º salário com base na remuneração integral ou valor da aposentadoria;
- Repouso semanal, preferencialmente aos domingos;
- Gozo de férias anuais remuneradas com pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal;
- Licença á gestante, com duração de 120 dias;
- Licença paternidade (5 dias);
- Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço respeita período de 30 dias.
- Aposentadoria normal e por invalidez;
- Auxílio doença;

- Vale transporte;

A estabilidade para a trabalhadora doméstica gestante, passou a ser considerada após edição da lei 11.234/06, que inseriu o artigo 4º- A na lei 5.958/72 vedando à dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

Outros direitos dos domésticos podem ser facultativos aos empregadores, não havendo portanto obrigatoriedade, como ocorre nas demais classes de trabalhadores. São direitos facultados aos empregadores:

- **FGTS – Fundo De Garantia Do Tempo De Serviço. -** Conforme o disposto da Lei nº 5.859/72, é facultativo o empregador incluir o empregado doméstico no FGTS. Assim caso o empregador inclua o empregado no FGTS, este deixa de ser facultativo e passa a ser obrigatório.
- **Seguro-desemprego -** O seguro-desemprego, é para o empregado doméstico caso seja demitido sem justa causa, tem o direito de receber no valor de um salário mínimo, no máximo por 3 (três) meses de modo alterado ou contínuo.

Cabe ressaltar, que para se ter direito ao seguro-desemprego, é necessário a contribuição previdenciária e o depósito do FGTS durante o

vínculo empregatício por mínimo de 15 (quinze) meses dos últimos 24 (vinte e quatro) meses trabalhados.

Mesmo indo contra o Caput do art. 5º da CF/88, que garante direito de igualdade a todos, existem direitos trabalhistas que não são atingidos pelo empregado domestico, tais como:

- **Jornada de Trabalho** – Para o empregado doméstico não há limite preestabelecido em previsão legal para jornada semanal ou diária, ficando a critério do empregador e do empregado estabelecer o horário de trabalho, mas respeitando o repouso semanal e o repouso de feriados.

Caso o empregado faça horas extras, o empregador não é obrigado a ressarcir o trabalhador, somente caso eles tenham acordado no Contrato Individual de Trabalho.

- **Adicionais de hora extra e noturno** – Como não existe a limitação de horas de trabalho do empregado doméstico, não há como ele ter direito à horas extras e adicional noturno, sendo que neste caso todas as horas trabalhadas são consideradas diurnas.

- **Insalubridade e Periculosidade** – O empregado doméstico, pela Constituição Federal, foi excluído destes benefícios, pois qualquer tipo de serviço que o trabalhador desenvolve, não tem o adicional. É importante ressaltar, que o empregado que exerça a mesma função que um empregado domestico, mas tem seus direitos

regidos pela CLT, pode receber pelo adicional de insalubridade ou periculosidade.

- **Salário-Família** – É um direito previdenciário que está situado no art. 7º, XII, da Constituição Federal, esta legislação não beneficia o empregado doméstico, excluindo-o de forma expressa.

4.2 - SEGUNDO A LEI 5.859/72

O art. 1º desta lei conceitua empregado doméstico como sendo aquele que presta serviços de natureza contínua e sem finalidade lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas.

Neste conceito dado por esta lei, exclui-se àqueles que trabalham em caráter descontínuo e normalmente para mais de um empregador, como diaristas, faxineiras, lavadeira, não são considerados empregados domésticos, mas sim autônomos, devendo ser inscritos perante a Previdência Social.

Caso venha exercer a pessoa ou família atividade lucrativa, como ocorre em residências que fornecem marmitas, por exemplo, o empregado que lhe presta serviço, será regido pela CLT, não caracterizando como sendo empregado doméstico.

Conforme já mencionado, o empregado doméstico deverá prestar serviços “no âmbito residencial”, porém, contrapõe-se ao que ocorre com o motorista, que exerce atividade “para o âmbito residencial”; devendo empregar o termo correto, no artigo 1º da Lei 5.859/72, tanto para caracterizar o motorista, quanto a outros que se encontram na mesma situação.

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.

Compreende-se, portanto, no conceito de doméstico, não só a cozinheira, o mordomo, a governanta, mas os que prestam serviço nas dependências ou em “prolongamento da residência”, como o jardineiro, o vigia, o já mencionado motorista, o piloto ou marinheiro particular, os caseiros e zeladores de casa de veraneio ou sítios destinados ao lazer dos proprietários, sem caráter lucrativo.

Não descaracteriza a condição de doméstico o fato de o sítio ou chácara criar aves raras ou cultivar plantas ornamentais sem finalidade mercantil, pois caso venha à atividade rural lucrativa, através da venda de produtos produzidos na propriedade, o vínculo empregatício caracterizar-se-á, nos moldes da lei 5.889/73 (lei do trabalhador rural), ou da CLT e não da disciplina legal de domésticos.

Evidência a relação de emprego doméstico, três condicionantes:

1. **Natureza contínua** – não se considera empregado doméstico aquele que exerce sua atividade com intermitência ou eventualidade³. Ex.: diarista que presta serviços durante alguns dias do mês, sem responsabilidade de continuidade;

A norma não estipula o que venha ser trabalho contínuo, não estabelecendo o número de dias, o que segundo alguns doutrinadores como Alice Monteiro de Barros, devem ser aplicados subjetivamente o Direito Comparado, como autoriza o art. 8º da CLT, citando:

“A legislação da Argentina⁴, país como o Brasil, integrante do Mercosul, oferece um exemplo razoável do que seja contínuo para fins de trabalho doméstico, isto é, a atividade realizada por mais de quatro dias da semana, por mais de quatro horas, por período não inferior a um mês. À falta de previsão legal no Brasil do que seja serviço contínuo, o critério acima tem respaldo no art. 8º da CLT e favorece a harmonia da interpretação antinente ao conceito em exame entre as legislações dos dois países integrantes do Mercosul, evitando interpretações subjetivas e, conseqüentemente, contraditórias a respeito da temática”⁵.

A intermitência ou eventualidade são atributos aplicados a natureza da faxineira e diarista, pelo fato de não estarem presentes todos os dias no mesmo local de trabalho, vindo efetuar o trabalho esporadicamente.

Assim também é o ensinamento trazido por Evaristo Moraes Filho⁶:

“Não é considerado empregado doméstico o prestador de serviços a varias famílias, sob a forma de diarista ou avulso. Esses são considerados autônomos, por conta própria, para todos os efeitos, quer trabalhistas, quer previdenciários”.

2. Finalidade não lucrativa – trabalho exercido fora da atividade econômica. Ex.: trabalhador de um sítio, destinado a produzir frutas para a venda, ainda que sem lucro efetivo, o trabalho desenvolvido

⁴ Decreto-Lei n.326/1956, regulamentado pelo Decreto n.7.979/1956 in Magno, Octavio Bueno, . Manual de Direito do Trabalho. V. II.4 ed. 1993, p.113

⁵MONTEIRO DE BARROS, Alice - Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, 3º ed., editora LTr, pág. 343

⁶ MORAIS FILHO, Evaristo - Temas atuais de Trabalho e Previdência. São Paulo: LTr Editora, 1976, p. 134.

destina-se a uma atividade econômica, não constituindo um contrato de trabalho doméstico, sendo então, relação de emprego comum regido pela CLT. Porém, sendo as frutas para consumo do proprietário, não haverá atividade econômica, caracterizando-se como empregado doméstico.

3. **No âmbito residencial** – uma empresa não poderá ter empregados domésticos, assim como nenhuma associação ou entidade, ainda que filantrópica. Tal expressão não deve ser interpretada a rigor, estendendo o âmbito residencial a sítio, a casa de campo, casa de praia, ou ambiente meramente destinado ao lazer da família. Ex.: o caso do motorista exerce atividade “para” o âmbito residencial.

Deve-se ressaltar que o Contrato de Trabalho do empregado doméstico não tem como requisito à exclusividade, sendo facultativo ao empregado prestar serviços a outras pessoas, desde que haja compatibilidade de horários.

Na contratação não há necessidade de que as partes assinem um contrato além da CTPS, podendo este ser apenas verbal, especificando-se os direitos e responsabilidades entre ambos.

4.3 - SEGUNDO A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

A CLT, em seu artigo 7º, alínea a, dispõe sobre a diferenciação entre os empregados domésticos e os empregados comuns, declarando expressamente, que alguns benefícios conferidos aos trabalhadores em geral, serão estendidos aos domésticos, caso a lei dispuser.

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;

Há categorias de trabalhadores que são diferenciadas e possuem normas próprias e acordos coletivos firmados com a categoria patronal que lhes conferem privilégios, adicionais e/ou salários especiais. Entretanto, estes profissionais não podem exigir tais benefícios quando se enquadram como empregados domésticos, porque não podem se encontrar vinculados ao regime de relação empregatícia regida pela CLT.

Deve ser observado que a Lei regula os serviços prestados em prol da pessoa ou da família, assim, o pedreiro que é contratado para uma reforma não é empregado doméstico, mesmo que o trabalho se destine à reforma da casa de residência da família. Isso porque o resultado de seu

trabalho não se dirige objetivamente à pessoa ou à família e sim à reforma do patrimônio.

O empregador, neste caso, não desenvolve uma atividade lucrativa, mas exerce atividades econômicas, que não pode ser confundida com economia de consumo, para equiparar-se à economia familiar.

A construção civil, por exemplo, não pode ser considerada uma economia de consumo. Está enquadrada dentro da categoria econômica da indústria. Por isso os empregados contratados para reforma de uma residência não devem ser considerados empregados domésticos, embora, a reforma executada pelo próprio proprietário se destine ao benefício da família e não tenha finalidade lucrativa.

Aliás, esse é o entendimento doutrinário, e explicitado por Messias Pereira Donato⁷:

“Os serviços prestados pelo reclamante se destinam à construção ou à conservação de bem material infungível. Trata-se de bem suscetível de possuir destinação econômica, ainda que a longo prazo, por ser passível de venda, de permuta, de sucessão...”

Quando o particular substitui diretamente estes profissionais, torna-se também empreendedor e, via de consequência, a correr os mesmos riscos (de natureza jurídica e econômica) que normalmente se corre no exercício dessa atividade e a responder juridicamente pela situação dos empregados.

⁷ PEREIRA DONATO, Messias, Curso de Direito do Trabalho, Editora Saraiva, 1979, passim

Direitos adquiridos por outras categorias não incluídas nos direitos do empregado doméstico:

- Jornada de trabalho diária de 8 horas ou 44 horas semanais;
- Horas-extras;
- Descanso em dias feriados;
- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) obrigatório;
- Indenização por tempo de serviço;
- Programa de Integração Social (PIS);
- Salário-família;
- Auxílio-acidente;
- Seguro-desemprego, garantido após 06 (seis) meses de trabalho registrado;
- Adicional de hora noturna, insalubridade ou de periculosidade.

Devido às diversas diferenciações evidenciadas, alguns parlamentares propuseram alguns projetos de lei tentando igualar a classe do trabalhador doméstico as outras classes, tendo como principal defensora a ex-Ministra Benedita da Silva, que propôs a Câmara dos Deputados, o projeto de Lei nº 1626-C (em anexo), de 1989, propondo a equiparação dos direitos trabalhistas conquistados ao longo dos tempos, extinguindo o desrespeito sofrido secularmente por esta categoria, e ampla, ressalta que a atual situação fere o direito de cidadania e ao princípio da igualdade, e à justiça social.

5 - DIREITO DOS DOMÉSTICOS EM OUTROS PAISES

5.1 - Em alguns países da América do Sul

1. Argentina

Assim como no Brasil, a Argentina é o outro país que ainda proporciona um pouco de benefícios ao trabalhador doméstico.

Segundo a legislação trabalhista Argentina (Decreto le4i 326/56) , considera-se empregado doméstico, aquele que trabalha mais de 30 dias para o mesmo empregador, com jornada superior a 04 (quatro) dias semanais.

Os direitos concedidos aos domésticos são poucos, como ocorre aqui, sendo os seguintes: tem direito a 09 (nove) horas de repouso por noite, direito a 03 (três) horas de descanso diário entre suas tarefas matutinas e vespertinas, descanso semanal por um dia ou 02 (dois) meios dias, descanso anual, correspondente as férias do nosso ordenamento, aos empregados domésticos que trabalharem por mais de um ano, sendo o período concedido de 10 (dez) dias, de 15 (quinze) dias caso o mesmo trabalhe a mais de 05 (cinco) anos e menos de 10 (dez) anos, e 20 (vinte) dias se o período de trabalho na mesma residência for superior a 10 (dez) anos, sendo que o período de férias é estipulado pelo empregador, que

deve comunicar o empregado com antecedência de 20 (vinte) dias, e ainda licença médica remunerada de até 30 (trinta) dias ao ano.

2. Chile

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 próprios de serviço do lar (cozinhar, lavar, babas, etc) em casa de particulares, de forma contínua a um só patrão.

Como direitos reconhecidos pela legislação trabalhista, o Chile concede o prazo 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 ser contratado, este terá o direito a 03 (três) dias de aviso prévio.

Cabe ressaltar, que o prazo prescricional para se reclamar os direitos trabalhistas do empregado doméstico no Chile, são de apenas 60 (sessenta) dias.

3. Equador

No Equador são equiparados ao empregado doméstico os choferes de serviço militar.

O contrato de trabalho do empregado doméstico equatoriano pode ser firmado pelo prazo máximo de 03 (três) anos, estipulados quinze dias para o período de experiência, quinze dias de férias anuais, descanso a cada 15 (quinze) dias e também 15 (quinze) dias para o aviso prévio.

4. Paraguai

O empregado doméstico é definido no Código Trabalhista Paraguaio, no art. 148, como aquelas pessoas que desempenham que desempenham, de forma habitual, os serviços de limpeza, assistência e outros inerentes ao interior de uma casa ou outro lugar de residência e de habitação particular.

Neste conceito, são incluídos às pessoas que cuidam dos doentes e invalidados, como ocorre no Brasil.

Tem como direitos assegurados: salário não inferior a 40% (quarenta por cento) do mínimo, descanso de 10 (dez) horas diárias, sendo oito horas noturnas e duas horas para refeições, repouso semanal remunerado de 12 (doze) horas, férias, aviso prévio, pagamento de despesas com seu funeral pelo empregador.

Nestes mesmos moldes seguem as legislações trabalhistas do Peru e Venezuela.

5. Uruguai

Os empregados domésticos Uruguaios possuem alguns benefícios que garantem ao trabalhador doméstico férias anuais de 20 (vinte) dias, salário complementar pago pelo empregador aos 10 (dez) dias antes do natal, repouso remunerado por um dia inteiro e 02 (dois) meios dias de descanso semanal, e ainda indenização para os trabalhadores dispensados do trabalho que possuírem mais de 01 (um) ano de contrato.

- Na Europa

Na Europa, ocorre um tratamento mais humano para os empregados domésticos, tendo como exemplo 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, o domestico tem seus direitos resguardados pela lei 940/53, que garantem aos empregados domésticos o seguinte: repouso semanal de 01 (um) dia inteiro, que deve coincidir com o domingo, ou 02 (dois) meios dias, um dos quais deve coincidir com o domingo; repouso conveniente durante o dia e ao menos 08 (oito) horas consecutivas de repouso noturno; meio dia livre nos feriados; férias, de 15 (quinze) a 20 (vinte) dias, de acordo com o tempo de serviço do empregado; licença remunerada de 15 (quinze) dias, em função de casamento; pré-aviso não inferior a 15 dias, indenização de ancianidade, que é a indenização dada ao funcionário pelo tempo de serviço, uma analogia ao art. 477 da CLT; indenização em caso de morte do trabalhador em benefício de seus dependentes e 13º salário.

Na Espanha, por considerar o empregado domestico 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.

6. CONCLUSÃO

Tendo em vista os fundamentos jurídicos elencados acima, temos que o empregado doméstico, que tem devido sua origem na escravidão, basicamente, tem até os dias de hoje, muito dos direitos proporcionados aos outros trabalhadores, não reconhecidos. A Constituição Federal, em seu artigo 5º, Caput, estabelecer a igualdade de todos perante a lei, vindo ela mesma, posteriormente, estabelecer uma desigualdade entre as categorias de trabalhadores, o que causa enormes prejuízos legais e sociais para a classe dos trabalhadores domésticos.

Os empregados domésticos desde de seu reconhecimento como classe de trabalhadores, sofreu e sofre com as desigualdades de direitos negados a eles, sendo os principais responsáveis a sociedade e os políticos, que não vêm com bons olhos, temendo o aumento da mão de obra empregatícia, a concessão de outros benefícios a esta classe trabalhadora.

Apesar das enormes injustiças causadas pelo nosso ordenamento jurídico, os domésticos vêm adquirindo alguns benefícios importantes, como a estabilidade da gestante, mas vêm também, alguns benefícios serem concedidos de forma muito difícil de serem alcançados, como o direito ao FGTS, que é direito facultativo do empregador, que como consequência também torna difícil o recebimento do seguro desemprego, já que necessita de um mínimo de 15 meses de recolhimento do FGTS, dentro de um contrato de trabalho de 24 meses.

Um dos fatores que demonstra a discriminação e o descaso com os empregados domésticos, e o não reconhecimento pelo TST nas ações de dissídio coletivo, enfraquecendo desta forma a sindicalização da classe, o conseqüentemente também elimina a possibilidade da própria classe lutar pela equiparação com os demais trabalhadores, perante os políticos e a própria sociedade.

Ficou claro no decorrer do trabalho, que muitos direitos adquiridos são recentes, e que muitos outros direitos almejados podem demorar a ser concretizados, em decorrência dos grandes problemas que causaram a uma fatia da população, que teme o aumento do custo da mão de obra destes trabalhadores.

Apesar do empregado domestico não ter direitos igualitários com as demais classes de trabalhadores (celetistas e rurícolas), os mesmos podem se considerar privilegiados perante os trabalhadores domésticos dos outros países da América do Sul, onde os direitos são mais restritos ainda, sendo em alguns casos uma semi-escravidão.

O que almeja o empregado domestico, não ter seus direitos iguais aos do empregados domésticos alemães, mas, sim ter os direitos iguais a de qualquer outro trabalhador brasileiro, tendo reconhecido o direito a horas extras, FGTS obrigatório, direito ao seguro desemprego após 06 (seis) meses de trabalho, salário família, enfim todos os direitos constitucionais garantidos aos demais trabalhadores.

Finalizando, acreditamos que o presente trabalho, satisfaz plenamente nossos objetivos, demonstrando tamanha desigualdade aplicada pelo direito a uma classe de trabalhadores, causando enormes injustiças e contribuindo pelo desequilíbrio social, que só será modificado

quando nos solidarizarmos com a causa e buscar minimizar nos interesses individuais vislumbrando o progresso e o bem estar comum.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARRION, Valentin. Comentários à consolidação das Leis do Trabalho, 32º Edição. Editora Saraiva. São Paulo:2007.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, 3º Edição. Editora LTr. São Paulo:207.

GOMES, Eliseu Domingues. Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias. Editora Líder. Belo Horizonte:2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 6º Edição. Editora LTr. São Paulo: 2007.

8. ANEXO

PROJETO DE LEI Nº 1626-C, DE 1989.

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 1.626-C, DE 1989.

Substitutivo do Senado ao Projeto de Lei nº 1.626-B, de 1989, que “dispõe sobre a proteção do trabalho doméstico e dá outras providências.”

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviço de caráter permanente, sem fins lucrativos e com vínculo de subordinação à pessoa ou família, no âmbito residencial, aplica-se o disposto nesta lei, sendo-lhe garantidos os seguintes direitos:

Salário mínimo fixado em lei; irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria pago até 20 de dezembro de cada ano em duas parcelas, sendo que a primeira será paga entre os meses de fevereiro e novembro; duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e a quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; repouso semanal remunerado, de vinte e quatro horas, preferencialmente aos domingos; remuneração dos serviços extraordinários superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) da hora normal; remuneração do trabalho noturno superior ao do diurno em percentual de 20% (vinte por cento), compreendido entre vinte e duas e cinco horas; gozo de férias anuais de trinta dias, remuneradas com pelo menos um terço a mais que o salário normal; licença à gestante, com duração de cento e vinte dias, sem prejuízo do emprego e do salário, quando solicitada noventa dias após o início do contrato de trabalho; licença paternidade de cinco dias; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço sendo, no mínimo, de trinta dias; vale transporte, antecipado pelo empregador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência trabalho e vice-versa; seguro-desemprego, concedido ao

trabalhador desempregado, por um período de quatro meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de dezesseis meses, não podendo o valor do benefício superar 80% (oitenta por cento) do último salário nem ser inferior ao do salário mínimo, desde que o segurado não esteja usufruindo de qualquer benefício da Previdência Social ou de qualquer outro tipo de auxílio desemprego; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço-FGTS, nos termos da lei; Aposentadoria nos termos da legislação previdenciária; Associação sindical;

Art. 2º Fica assegurado aos trabalhadores domésticos sua integração à Previdência Social com direito aos benefícios e prestações seguintes, além doutros que a Previdência ou legislação previdenciária assegurar aos beneficiários e segurados em geral:

auxílio-doença, pago mensalmente ao segurado que ficar incapacitado para seu trabalho por motivo de moléstia e em índice estipulado pela legislação previdenciária; aposentadoria por invalidez, paga ao segurado incapaz para o trabalho e sem condições de reabilitar-se;

aposentadoria por velhice, concedida ao segurado com sessenta e cinco anos, se do sexo masculino, ou sessenta anos, se do sexo feminino; aposentadoria por tempo de serviço, concedida ao segurado com trinta anos de serviço desde que haja realizado, no mínimo, sessenta contribuições mensais à Previdência; abono de permanência em serviço pago ao segurado que, tendo direito a aposentar-se, continua trabalhando;

pecúlio, nos casos de invalidez e morte do segurado;

abono-natalidade destinado às despesas do parto e nascimento do filho, em índice fixado na legislação previdenciária;

salário-família;

assistência médica, odontológica e farmacêutica extensiva aos dependentes.

§ 1º Ficam também assegurados aos seus dependentes os benefícios e prestações seguintes:

- a) pensão por morte;
- b) auxílio funeral;
- c) pecúlio;
- d) abono anual;
- e) auxílio-reclusão.

§ 2º Os recursos para custeio do plano das prestações das contribuições deste artigo, inclusive salário-família, salário maternidade e acidente do trabalho, a serem recolhidos pelo empregador sobre o valor anotado em Carteira de Trabalho e Previdência Social- CTPS, serão de :

- I. 11% (onze por cento) do empregador;
- II. 8, 5% (oito e meio por cento) do empregado doméstico;

Art. 3º Para admissão ao emprego doméstico, deverá o empregado apresentar:

- I. Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS;
- II. Atestado de saúde subscrito por autoridade médica responsável ou a critério do empregador;

Parágrafo único. Na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, do empregado doméstico deverão constar, por anotação do empregador:

- I. a condição de empregado doméstico;
- II. a data de admissão;
- III. o salário, com a indicação, se for o caso, dos quantitativos pagos em utilidades;
- IV. as alterações de salário;
- V. o início e o término das férias;
- VI. a data da dispensa.

Art. 4º São obrigações do empregado doméstico:

- I. fornecer referências sobre sua vida profissional, quando solicitado pelo empregador;
- II. cumprir a jornada de trabalho realizando os encargos que lhe forem atribuídos;
manter-se em boas condições de higiene;
- III. dar aviso prévio de trinta dias ao empregador, podendo ser convertido em indenização.

Art. 5º Considera-se empregador doméstico a pessoa ou família que admite aos seus serviços empregado doméstico.

Parágrafo único. Ao empregador doméstico é assegurado:

- I – desconto no salário do empregado doméstico sobre as horas não trabalhadas;
- II – desconto sobre a moradia, quando resguardados a salubridade e privacidade, alimentação e vestuário efetivamente fornecidos, nos percentuais de 6 (seis por cento), 3% (três por cento) e 3% (três por cento), respectivamente;
- III – recusa em aceitar familiares ou pessoas outras da relação do empregado no local de trabalho.

Art. 6º Além do disposto na Constituição Federal e nesta lei, aplicam-se ao empregado e empregador domésticos, no que couber, todas as normas pertinentes às relações de trabalho.

Art.7º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 8º Revogam-se as disposições em contrário.
Câmara dos Deputados, 26 de junho de 1991.
Projeto de Lei nº 1.626, de 1989

Substitutivo do Senado ao Projeto de Lei da Câmara nº 41, de 1991(PL nº 1.626, de 1989, na Casa de origem), que “dispõe sobre a proteção do trabalho doméstico, e dá outras providências”.

Substitua-se o projeto pelo seguinte:

Disciplina o regime de trabalho da categoria dos trabalhadores domésticos, e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta lei regulamenta as relações de trabalho doméstico.

§ 1º É considerado doméstico o serviço ou trabalho prestado na administração residencial que não importe benefício econômico para o empregador, e trabalhador doméstico aquele que presta serviço auxiliar da administração residencial de natureza contínua e não lucrativa.

§ 2º Não são considerados trabalhadores domésticos os familiares do empregador doméstico, nem as pessoas contratadas exclusivamente para cuidar de enfermos ou para conduzir veículos.

Art. 2º No caso de se admitir conjuntamente um casal, ou pai ou mãe com seus filhos, os salários devem ser convencionados de forma individual e pagos mediante recibos individualizados.

§ 1º Ao pai ou à mãe caberá assistir ou representar os filhos menores na relação de emprego prevista neste artigo.

§ Os filhos menores de 14 (quatorze) anos, que vivam com o pai ou a mãe no domicílio do empregador doméstico, não serão considerados empregados em seu serviço doméstico.

§ 3º Não será também considerado empregado doméstico filho ou filha do trabalhador doméstico que, por liberalidade do empregador, viva na casa deste em companhia daquele, sem obrigação de realizar serviço, trabalho ou tarefa na administração residencial.

Art. 3º Aos trabalhadores domésticos são assegurados os direitos previstos no art. 7º, incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, da Constituição Federal.

§ 1º Para admissão em emprego deverá o trabalhador doméstico apresentar:

- I – Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II – atestado de saúde.

§ 2º O empregador tem a obrigação de anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado doméstico todos os elementos essenciais do contrato de trabalho, conforme dispuser o regulamento pertinente.

Art. 4º São obrigações do empregado doméstico:

- I – fornecer referências sobre sua vida profissional, quando solicitado pelo empregador, na ocasião da admissão;
- II – dar aviso prévio de 30 (trinta) dias ao empregador.

Art. 5º Ao empregador doméstico são assegurados descontos sobre moradia e alimentação, quando efetivamente fornecidos, nos percentuais de 6% (seis por cento) e 3% (três por cento) respectivamente.

Art. 6º Constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador os casos previstos nas letras a, b, c, d, e, f, h e i do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 7º O empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e com direito à indenização por tempo de serviço nas hipóteses das letras a, b, c, d, e e f do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 8º É estendido ao trabalhador doméstico o direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, ao seguro-desemprego, criado pela Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e ao vale-transporte.

Art. 9º Esta lei será regulamentada pelo Poder Executivo no prazo de 90 (noventa) dias a contar de sua entrada em vigor.

Art. 10 Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 11 Revogam-se as disposições em contrário.

Senado Federal, 6 de agosto de 1996.