



**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS - CESREI
FACULDADE REINALDO RAMOS - FARR
BACHARELADO EM DIREITO**

JOSÉ RIBAMAR COSTA ARAÚJO FILHO

**EMPREGADOS DOMÉSTICOS: A LUTA PELOS DIREITOS FUNDAMENTAIS
SOCIAIS**

Campina Grande
2012

JOSÉ RIBAMAR COSTA ARAÚJO FILHO

**EMPREGADOS DOMÉSTICOS: A LUTA PELOS DIREITOS FUNDAMENTAIS
SOCIAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC
apresentado ao Curso de Direito da
Faculdade Reinaldo Ramos- FARR como
requisito para obtenção do título de
Bacharel em Direito pela referida
instituição.

Orientador: Prof. Ms. Guthemberg
Cardoso Agra de Castro.

Campina Grande
2012

Ficha Catalográfica Elaborada pela Biblioteca da CESREI

A663e	<p>Araújo Filho, José Ribamar Costa. Empregados domésticos: a luta pelos direitos fundamentais sociais / José Ribamar Costa Araújo Filho. – Campina Grande, 2012. 61 f.</p> <p>Monografia (Graduação em Direito) Faculdade Reinaldo Ramos- FAAR - Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI. Orientador: Prof. Me. Gutemberg Cardoso Agra de Castro.</p> <p>1. Direito do Trabalho. 2. Empregados Domésticos – Direitos Trabalhistas 3. Empregador Doméstico. I. Título.</p>
CDU 349.2(043)	

JOSÉ RIBAMAR COSTA ARAÚJO FILHO

**EMPREGADOS DOMÉSTICOS: A LUTA PELOS DIREITOS FUNDAMENTAIS
SOCIAIS**

Aprovada em: 11 de junho de 2012.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ms. Guthemberg Cardoso Agra de Castro – **FARR**
Presidente - Orientador

Prof. Esp. Jardon Souza Maia - **FARR**
1º Examinador

Prof. Esp. Francisco Cleidson Tavares Lopes - **FARR**
2º Examinador

Prof^a. Ms. Mary Delane Gomes de Santana - **FARR**
3º Examinadora

Aos meus pais, aos meus filhos e
à minha amada esposa

AGRADECIMENTOS

A Deus e aos meus familiares.

A todos os professores do Curso de Direito da Faculdade Reinaldo Ramos, especialmente ao meu Orientador Guthemberg Cardoso Agra de Castro bem como a todos os funcionários da referida instituição.

A dignidade pressupõe, portanto, a *igualdade* entre os seres humanos. Este é um de seus pilares. É da ética que se extrai o princípio de que os homens devem ter os seus interesses igualmente considerados.

André Andrade, Juiz de Direito (Professor de Direito Civil e
Processo Civil da EMERJ)

RESUMO

Este trabalho procurou demonstrar o quanto ainda tem-se que caminhar para que os empregados domésticos consigam ter os mesmos direitos dos trabalhadores rurais e urbanos que possuem seus direitos garantidos pela CLT. Para tanto aqui, fez-se a apresentação da definição de empregado doméstico e de empregador doméstico. Depois, foi realizada uma análise das espécies de trabalhadores domésticos e as suas particularidades. Feito isto, demonstrou-se quais foram os direitos que já foram conquistados por essa classe trabalhadora e os que ainda faltam serem oferecidos a essa classe de trabalhadores, que faz parte da maioria dos lares da sociedade brasileira. Concluiu-se com a realização deste trabalho que uma sociedade que se diz preservar e lutar pelos direitos do cidadão, negue para uma determinada classe de trabalhadores, os seus direitos básicos, como cidadão e como indivíduo que presta serviços importantes a milhares de famílias espalhadas pelo país. Direitos estes considerados um dos mais simples, como os que estão ligados a diminuição da jornada de trabalho, férias, direito a folgas nos dias de feriados, folgas nos fins de semanas e não apenas a cada quinze dias, entre outros direitos que são oferecidos a classe trabalhadora da iniciativa privada. Essa classe precisa se unir para poder reivindicar seus direitos, divulgar as condições de trabalho nas quais continuam submetidos, protestar frente aos órgãos responsáveis pela garantia de seus direitos, para a realidade que estão vivenciando possa ser alterada e que seus direitos como trabalhadores sejam equiparados aos dos outros trabalhadores do país.

Palavras-chave: Empregados domésticos. Direitos trabalhistas. Empregador doméstico.

ABSTRACT

This work sought to demonstrate how much still has to walk to that domestic employees will have the same rights of urban and rural workers who have their rights guaranteed by the CLT. So here, made the presentation of the definition of domestic servant and employer at home. Later, it was performed a review of the species of domestic workers and their particularities. Done this, it has been demonstrated what were the rights which have already been conquered by the working class and those who are still missing be offered to that class of workers, which is part of most homes of the Brazilian society. It is concluded with this work that a society which is said to protect and fight for the rights of the citizen, deny to a certain class of workers, their basic rights as a citizen and as an individual who provides important services to thousands of families across the country. These rights are considered one of the most simple, such as those linked to decline of the workday, holidays, right to time off on public holidays, time off on weekends and not just every fifteen days, among other rights that are offered the working class of private initiative. This class need to unite in order to claim their rights, publicize working conditions in which are still subjected to protest against the organs responsible for ensuring their rights, to the reality that are experiencing can be changed and that their rights with.

Keywords: Domestic employees. Labor rights. Domestic employer.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO E DE EMPREGADOR DOMÉSTICO	14
CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO	14
CONCEITO DE EMPREGADOR DOMÉSTICO.....	17
Poder diretivo e disciplinar do empregador doméstico	19
3 ESPÉCIES DE TRABALHADORES DOMÉSTICOS	20
DAS ESPÉCIES DE TRABALHADORES DOMÉSTICOS	20
Caseiro	20
Empregado doméstico em condomínio residencial	21
Empregado doméstico menor de 18 anos	21
DUPLA ATIVIDADE	22
Diarista 23	
Enfermeiro doméstico	23
Vigilante residencial x vigilante de rua	24
Pedreiro que trabalha na const. de residência	24
4 UMA ANÁLISE DOS DIREITOS CONQUISTADOS PELOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS	26
SALÁRIO- MÍNIMO	27
PISO SALARIAL PROPORCIONAL À EXTENSÃO E À COMPLEXIDADE DO TRABALHO	28
Irredutibilidade salarial	28
Férias anuais remuneradas acrescidas de 1/3	29
Décimo terceiro salário	30
Repouso semanal remunerado	31
Descanso em dias de feriados	32
Licença à gestante c/ duração de 120 dias	32
Estabilidade à gestante	33
Licença- paternidade	33
Vale-transporte	33
APOSENTADORIA	35
Aviso – prévio	35
5 O QUE AINDA FALTA? A LUTA DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS PELO ALCANCE DO IDEAL DE JUSTIÇA	37
OS DIREITOS A SEREM CONQUISTADOS	37
Jornada de trabalho máxima estipulada	37
Remuneração do trabalho noturno superior ao diurno	38
Fundo de garantia por tempo de serviço – FGTS	38
Acréscimo de 40% sobre o FGTS	39
Cadastramento no PIS p/ fins de recebimento do abono anual	39
Salário- família	40

PEC em favor dos empregados domésticos	40
CONCLUSÃO.....	42
REFERÊNCIAS	44
ANEXOS.....	46
ANEXO A – Decreto n.º 27.048, de 12 de agosto de 1949.....	47
ANEXO B - Lei 5.859 de 11 de dezembro de 1972	52
ANEXO C – Artigo 7º da Constituição Federal	56
ANEXO D - Lei Nº 11.324, de 19 de Julho de 2006.....	59

1 INTRODUÇÃO

Desde os tempos clássicos da humanidade, existia a ideia de que algumas pessoas nasciam para pensar, refletir sobre o mundo e outras nasciam para servir, serem submissas. Nossa sociedade felizmente evoluiu, mas ainda há arraigado sentimentos preconceituosos que resultam em comportamentos arbitrários e abusivos, herança do tempo em que o poder era exercido ilimitadamente sobre os empregados.

Com o advento dos pensamentos humanistas, quando as cartas políticas passaram a proteger os direitos coletivos, já houve mudanças no tratamento dos trabalhadores, mas essas mudanças só estão começando a serem sentidas pelos trabalhadores domésticos agora.

No Brasil, por exemplo, apesar de há muito ter sido instituído um Estado Democrático de Direito, que alargou consideravelmente o rol dos direitos e garantias fundamentais, esta realidade parece não fazer parte do cotidiano dos empregados domésticos, mesmo estes sendo tão cidadãos quanto qualquer outro.

Essa diferença de tratamento entre os trabalhadores do país é um indicador de que ainda há um longo caminho a percorrer e que o alcance do direito é instável e, ainda assim, essa instabilidade é legalmente previsível e aceita, o que remete a uma discussão acerca da igualdade e da dignidade da pessoa humana na sociedade brasileira.

A Constituição Federal de 1988, no capítulo "DOS DIREITOS SOCIAIS", listou no art. 7º, parágrafo único, os direitos dos empregados domésticos, em número maior do que aqueles especificados na citada Lei n. 5.859/72.

A lista dos direitos que são assegurados ao trabalhador, como regra geral, mas dos quais são excluídos os domésticos, são em número bastante para justificar o debate: o PIS; a estabilidade provisória no emprego (gestante); o FGTS, se o empregador não fizer a opção; o seguro-desemprego, se o empregador não fizer opção pelos depósitos do FGTS; o adicional de hora extra; o adicional noturno; o adicional de insalubridade; o adicional de periculosidade; o salário-família; os benefícios referentes a acidente do trabalho; e as férias proporcionais e em dobro.

Neste panorama de diferenças reside o vive e trabalha o empregado doméstico, frente a esta situação este trabalho tem como problemática a seguinte questão: Qual ou quais os motivos que estão presentes nas normas, constitucional e

infraconstitucional, reguladoras da prestação de serviço doméstico, que restringem os direitos dessa categoria, permanecendo tais trabalhadores excluídos do campo de aplicação dos demais direitos garantidos aos empregados comuns?

A preocupação com o sentimento de injustiça dos trabalhadores domésticos tem voltado os olhos de alguns legisladores para o tema. Há uma vasta discussão e projeto de lei acerca dessa matéria, haja vista de um lado estar os trabalhadores domésticos injustiçados e do outro uma classe de trabalhadores denominados comuns, que são pessoas físicas, que prestam serviços a pessoa jurídica e que tem seus direitos garantidos pela CLT e bem mais abrangentes do que os alcançados pela classe dos empregados domésticos.

A única diferença entre os empregados domésticos e os empregados da iniciativa privada, reside no fato de que a prestação de serviço doméstico se vincula ao âmbito familiar, sem fins lucrativos, enquanto que o trabalhador comum se presta a uma atividade empresarial que visa lucro, portanto o empregador doméstico não obtém lucro com os serviços prestados pelo seu empregado doméstico não podendo então arcar com todo o ônus trazido pela implementação dessa igualdade, já que a maioria dos empregadores domésticos são profissionais assalariados.

Portanto, este trabalho tem como objetivo geral:

- Evidenciar como está atualmente posicionada a doutrina e a jurisprudência sobre os direitos dos empregados domésticos bem como apurar qual a tendência atual na seara jurídica para os empregados domésticos na efetivação dos seus direitos

Como objetivos específicos têm-se:

- Observar a situação do empregado doméstico no mercado de trabalho e suas possibilidades de usufruir do princípio constitucional da isonomia
- Analisar as consequências para a classe dos empregados domésticos quando o princípio da igualdade não é aplicado;

- Verificar a pertinência da posição de alguns doutrinadores que são contra a ampliação dos direitos dos trabalhadores domésticos;

A metodologia utilizada na pesquisa define os tipos, a natureza e o universo da pesquisa.

A pesquisa pode ser classificada segundo dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins foi feita uma pesquisa de cunho exploratório, que segundo Gil (2002), tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema para que se possa fazer consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado.

Também foi realizada uma pesquisa descritiva, que se caracteriza pelo estabelecimento de relação entre variáveis, além de usar a técnica de coleta de dados. A pesquisa foi também explicativa, pois se preocupou em identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência do fenômeno aqui observado.

Quanto aos meios, fez-se uso da pesquisa bibliográfica, a mesma foi desenvolvida com base em material já elaborado, chamados documentos secundários, pois são materiais que serão retirados de livros, artigos científicos e redes eletrônicas. A partir dessa bibliografia mais recente sobre o tema foi possível realizar a análise e interpretação dos dados teóricos coletados.

O presente trabalho está organizado da seguinte maneira:

- No tópico 2 – foram analisados os dados referentes aos conceitos de empregado doméstico e de empregador doméstico;
- No tópico 3 - encontram-se as diferentes espécies de trabalhadores domésticos e suas principais características definidas pelos doutrinadores e pela cartilha do Ministério do Trabalho e do Emprego M.T.E.
- No tópico 4 - apresenta uma análise dos direitos conquistados pelos empregados domésticos e a aplicação da legislação que vem sendo realizada pelo Poder Judiciário;

- No tópico 5 – têm-se uma breve descrição sobre os direitos que ainda faltam para a categoria dos trabalhadores domésticos conquistarem;

E por fim o trabalho foi finalizado com a conclusão, as referencias e os anexos.

Vale salientar que por ser um tema bastante complexo com muitas informações e posicionamentos contrários, não se teve aqui a intenção de esgotar todo o conteúdo existente sobre o mesmo, nem as discussões que o envolve, porém procurou-se fazer uma análise e apresentar as diferenças de tratamento entre uma classe de trabalhador e outra, para que um dia os princípios de justiça e igualdade sejam estendidos a todos sem exceção.

2 CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO E DE EMPREGADOR DOMÉSTICO

CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO

Um ponto essencial deste trabalho de pesquisa é fazer a conceituação do que se entende por empregado doméstico. Atualmente a lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972 traz no texto do artigo 1º que empregado doméstico é “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”.

A Lei 8212 de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui Plano de Custeio, apresenta no seu artigo 12, inciso II, uma definição bem semelhante para esta mesma classe, acrescentando estes trabalhadores como segurados obrigatórios: ‘aquele que presta serviço de natureza contínua à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta, em atividade sem fins lucrativos’.

Na cartilha sobre a matéria disponibilizada no site do Ministério do Trabalho e Emprego (M.T.E), destaca-se também que o empregado doméstico é todo aquele maior de dezesseis anos e que a maior diferença entre esta categoria e os demais trabalhadores é o fato de exercerem atividade sem fins lucrativos e no âmbito residencial do empregador.

No entanto, como conceituar doutrinariamente um instituto na maioria das vezes não é uma atividade fácil, Pamplona & Villatore (2011), alertam para o fato do uso da expressão “âmbito residencial” utilizada nas definições acima transcritas, poder trazer mal entendidos, pois, para estes autores é possível que o empregado doméstico labore em atividades fora da residência do empregador, mas com o intuito residencial, como por exemplo, o motorista que leva a patroa para realizar as compras domésticas. Sendo assim, para estes autores a expressão correta seria: *para âmbito residencial*.

A partir das definições, percebe-se que são pressupostos da caracterização do empregado doméstico a habitualidade na prestação de serviços, a natureza não econômica do trabalho e a execução das atividades em âmbito residencial.

Em relação ao primeiro pressuposto, habitualidade na prestação de serviços, Pamplona & Villatore (2011), entendem que o legislador optou por não

utilizar a mesma expressão do art. 3º da CLT, que seria serviços de natureza não eventual, para que não houvesse possibilidade das diaristas terem a sua caracterização confundida com o doméstico típico.

Pinto (1994 *apud* Pamplona & Villatore 2011, p. 31) ensina que:

a continuidade vem a ser a permanência absoluta. Efetivamente, deve ser do interesse da empresa, em princípio, que o empregado esteja a todo tempo à disposição do empregador, ressalvados os períodos obrigatórios de repouso. Se isso acontecer, a permanência, que é a iteratividade ou repetição da prestação no tempo, passa a ser qualificado pela continuidade, que é a mesma repetição sem hiatos.

Isso significa, em outras palavras, que o regime de trabalho doméstico não deve ser confundido com a não eventualidade do trabalhador comum, uma vez que, como ensina os autores *supra citados* (2011), um empregado comum, mesmo trabalhando de forma não eventual ou permanente, pode trabalhar de modo não contínua ou fragmentária.

No entanto, não há um posicionamento uniforme da jurisprudência acerca do que seria a prestação de serviço de natureza contínua, por isso, é interessante transcrever aqui um trecho de um julgamento da magistrada e professora mineira Alice Monteiro de Barros apresentado por Martinez (2012, p. 171):

Verifica-se, portanto, que também a legislação estrangeira examinada excluiu do conceito de doméstico os serviços realizados no âmbito residencial, com frequência intermitente. O que se deve, então, considerar como serviço contínuo para se caracterizar o vínculo doméstico? A legislação brasileira é omissa, devendo ser aplicado, supletivamente, o direito comparado, como autoriza o art. 8 da CLT. A legislação da Argentina, 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 na semana, por mais de quatro horas, por um período não inferior 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 atinente ao conceito em exame entre as legislações de dois países integrantes do MERCOSUL, como recomenda o processo de integração. A adoção desse critério evita, ainda interpretações subjetivas e, conseqüentemente, contraditórias a respeito da temática. (TRT 3ª R., RO 01773-2003-008-03-00-9, 2ª T., rel. Juíza Alice Monteiro de Barros, DJMG, 15-10-2004, p. 8).

Apesar dos apontamentos coerentes da magistrada expostos acima, deve-se ressaltar que não há um único posicionamento acerca da matéria, ou seja, sobre o que deve ser entendido como serviço de natureza contínua com o intuito de caracterizar o emprego doméstico. Por isso, como informa Martinez (2012),

imprevisivelmente o que prevalece nas decisões é o senso de justiça de cada juiz, gerando uma desconfortável ausência de segurança jurídica.

O segundo pressuposto para caracterização do empregado doméstico refere-se à *obrigatoriedade de prestação de serviço para pessoa ou família*, ou seja, falar em trabalho jurídico e pessoa jurídica é totalmente incoerente.

Martinez (2012) explica que somente pessoas físicas ou agrupamento familiar de pessoas físicas (caso estejam unidas por laços de parentesco ou de afinidade) podem contratar empregados domésticos.

Tal fato ilustra-se pelo exemplo trazido por Pamplona & Villatore (2011, p. 34) quando alerta para a situação de um condomínio de apartamentos contrata empregados que nunca serão considerados domésticos, uma vez que não foram contratados diretamente para a residência de nenhum morador. Vejamos outro exemplo interessante:

É de se ressaltar, sobre esse aspecto, a questão da 'república' dos estudantes. Se a trabalhadora contratada exercer suas atividades, única exclusivamente, para os afazeres domésticos da casa, sendo remunerada pelos próprios estudantes, não há dúvidas de que se trata, efetivamente, de uma empregada doméstica. Entretanto, se essa mesma pessoa foi contratada por um terceiro, que visa auferir lucros com a exploração de sua mão de obra, cobrando o que se convencionou chamar de 'pensão' dos estudantes, a natureza jurídica desse labor será trabalhista comum, celetista, mesmo levando-se em conta que materialmente, não haja diferença entre as atribuições da trabalhadora contratada.

Em relação ao pressuposto da *forma onerosa de trabalho*, quis o legislador deixar claro que a falta de remuneração por um trabalho prestado caracterizará uma atividade voluntária gratuita ou um caso de condição análoga a de escravos, se for uma situação de exploração.

Ainda sobre isso, os autores citados acima alertam que este pressuposto é obrigatório para a caracterização do vínculo doméstico, pois, caso assim não fosse, poderia até mesmo o companheiro (a) buscar direitos trabalhistas pelas atividades exercidas no lar e tal fato não é cabível uma vez que a benevolência da atividade descaracteriza totalmente qualquer relação empregatícia.

Outro pressuposto, relacionado de certa forma ao anterior seria o da execução de *atividade sem fins lucrativos*, ou seja, o trabalho efetuado pelo doméstico não deve de forma alguma gerar resultados financeiros, já que este é contratado para atender aos interesses pessoais de uma pessoa e/ou de sua família.

Para encerramos os pressupostos da relação empregatícia doméstica, trataremos sucintamente sobre a questão da *subordinação jurídica e personalidade*. A primeira trata da subordinação jurídica que tem no contrato o seu fundamento e os seus limites.

Note que, na subordinação, o empregado fica sujeito às orientações dadas pelo empregador, como horário de trabalho, utilização de maquinário etc. Essa subordinação não alcança a vida pessoal do trabalhador. (CORREIA, 2010, p. 43)

A segunda questão refere-se ao fato do empregado ser pessoa natural ou física. Sendo assim, excluem-se da figura do empregado a pessoa jurídica e a prestação de serviço por animais, como doutrina Correia (2010).

A personalidade integra o conceito de relação de trabalho. Pode ser compreendida como a *intransferibilidade* ou *infugibilidade* por iniciativa unilateral do prestador do serviço, própria dos contratos intuitu *personae*, o que não é exclusivo da relação de emprego, porque é exigência também de alguns contratos do Direito Civil. (NASCIMENTO, 2010, p. 539)

Portanto, percebe-se que a contratação de uma pessoa resulta da análise de suas qualidades. Por isso, o empregador não deseja que outra pessoa execute o serviço, mas quando isto ocorrer defende Martinez (2012), que neste caso não estará presente um contrato de emprego, mas sim, um ajuste contratual diverso.

Apresentados os pressupostos, faz-se necessário que sejam apresentadas agora as espécies de trabalhadores domésticos que é possível de ser encontrado na rotina trabalhista brasileira, mas que às vezes não nos lembramos de imediato quando mencionamos o labor doméstico.

CONCEITO DE EMPREGADOR DOMÉSTICO

Pela lei 5.859/72, considera-se empregador doméstico a pessoa ou a família que admita a seu serviço, sem finalidade lucrativa empregado doméstico, do mesmo modo dispõe a legislação da Previdência Social no seu artigo 14, inciso II, da Lei 8.213/91.

Devemos ressaltar novamente que empregador doméstico e pessoa jurídica é algo incompatível e inaceitável. Por outro lado, qualquer membro da

família pode registrar o empregado doméstico, pois a CF de 1998 eliminou a figura do chefe da sociedade conjugal.

Um ponto importante em relação ao conceito de empregado doméstico é a possibilidade de sucessão de empregadores. Villatore & Pamplona (2011, p. 44) afirmam que os arts. 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT não podem ser utilizados, pois apresentam apenas o termo *empresa*, sem assegurar a possibilidade de pessoa física como possível sucessor, como define os autores supra citados em texto descrito abaixo:

Como já nos pronunciamos adrede, o empregador não é, em regra, membro isolado da família, mas, sim, de toda entidade familiar, pelo que o fato de passar a viúva, por exemplo, a assinar todos os documentos referentes ao vínculo empregatício não implica o surgimento de uma nova relação trabalhista, mas, sim, a continuação da anterior¹.

Interessante também é a discussão trazida por esses autores sobre o pacto de solidariedade entre empregadores domésticos, fundamentando-se no fato de não haver nenhum impedimento no ordenamento jurídico brasileiro para que mais de uma pessoa seja simultaneamente empregador.

Para estes autores o contrato de empregadores trariam as seguintes vantagens:

- a) Para os empregados domésticos: formalizaria milhares de empregos, seria um contrato de prazo indeterminado, teriam segurança jurídica e garantia legal e proteção à saúde pelo pagamento do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS;
- b) Para os empregadores domésticos: formalização de contratos de emprego, divisão de gastos entre consorciados nas rescisões contratuais, desburocratização nas formalizações trabalhistas e do INSS e o fato do pagamento dos salários e de todos os encargos ser dividido entre os consorciados;

¹ *Id e ibd*

c) Para a população em geral: diminuição do trabalho informal nas residências, arrecadação de valores que o INSS não receberia na informalidade, diminuição de pagamento de benefícios pelo INSS.

Poder diretivo e disciplinar do empregador doméstico

Freitas Júnior & Araújo (2008) ressaltam que um dos elementos importantes para a configuração da relação do emprego é a existência de subordinação, entende-se que há o direito de o empregador, nos limites do contrato, dar ordens ao seu empregado, verificando o cumprimento, e sendo o caso, aplicando penas disciplinares.

São penalidades previstas para serem aplicadas pelo empregador: *advertência, suspensão contratual e dispensa por justa causa*. Deve-se destacar aqui que a pena de multa não é permitida na relação de emprego doméstico.

Para aplicação dessas penas disciplinares, é necessário que sejam atendidas, ao menos, três condições:

- 1) culpa do empregado;
- 2) proporcionalidade (razoabilidade) entre a falta cometida e a pena imposta, ou seja, faltas leves devem ser punidas com penas brandas e faltas graves com penas severas;
- 3) imediatismo entre o ato faltoso e a imposição da penalidade (falta não punida é falta perdoada). (FREITAS JÚNIOR & ARAÚJO, 2008, p. 34)

Exposta a definição de empregado e empregador doméstico, os pressupostos para caracterização desse tipo e outras informações significativas, é importante fazer um breve relato sobre as diferentes espécies de empregados domésticos, é o que foi realizado no terceiro tópico deste trabalho.

2 ESPÉCIES DE TRABALHADORES DOMÉSTICOS

DAS ESPÉCIES DE TRABALHADORES DOMÉSTICOS

O emprego doméstico não se limita apenas às tradicionais atividades de limpeza, cozinha e arrumação como usualmente se acreditam, a cartilha publicada em 2007 pelo Ministério do Trabalho e Emprego (M.T.E) que trata dos empregados domésticos seus direitos e seus deveres, por exemplo, traz como situações específicas de labor doméstico a situação dos *caseiros*, *empregado em condomínio residencial*, *empregado doméstico menor de 18 anos*, *dupla atividade* e *diarista* que passaremos a analisar adiante.

No entanto, vale ressaltar que para melhor esclarecer as figuras caracterizadas como empregados domésticos, procurou-se aqui apresentar também casos controversos, como por exemplo, vigilante de rua, procurando elucidar qualquer dúvida a respeito deste tema.

Caseiro

Villatore e Pamplona (2011) explicam que a figura do caseiro é àquela encarregada de zelar por sítios, chácaras, casas de campo ou de praia, podendo executar além das funções tradicionais, as tarefas de jardinagem ou de criações de animais para consumo particular próprio.

A mulher e os filhos do caseiro, que fazem serviço para a sua própria subsistência, no canteiro de hortaliças, ordenha de leite de pequeno porte, limpeza, etc., e moram em casa decida pelo patrão, não são considerados empregados deste. Por medida de cautela e prudência, ao elaborar o contrato de trabalho, devem-se fazer constar as funções que o caseiro irá exercer e também o que farão os seus familiares para a sua própria manutenção (MACHADO, 2009, p. 19).

Os autores explicam ainda que são considerados domésticos porque esse local de labor é na verdade uma extensão da residência das pessoas que os empregam, servindo de lazer ou descanso para estes.

Esta definição também é encontrada na cartilha do Ministério do emprego e do trabalho – M.E.T como demonstra citação abaixo:

O (a) empregado(a) que trabalha em sítios ou casas de campo utilizados especificamente para fins de lazer, sem nenhuma finalidade lucrativa, e onde não se vende nenhum produto, seja ele hortifrutigranjeiro ou de qualquer outra espécie, será, para todos os efeitos legais, considerado(a) empregado(a) doméstico(a). (MET, 2007, p. 21)

Empregado doméstico em condomínio residencial

A figura jurídica não é um tipo de empregado doméstico segundo a cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego (M.T.E), pois o doméstico jamais poderá ser contratado por pessoa jurídica.

A Lei 2.757/1956 estabelece que os empregados de prédios de apartamentos residenciais tais como zeladores, porteiros, faxineiros e serventes, desde que a serviço da administração do edifício e não de casa de cada condômino em particular, não são empregados domésticos e, sim, empregados comuns. (SOUSA & ANTÔNIO, 2008, p. 50). Apesar da lei referir-se apenas aos empregados de prédios de apartamentos residenciais, não há por que ser dado tratamento diferente em se tratando de empregados de condomínios horizontais.

Empregado doméstico menor se 18 anos

Segundo a cartilha dos direitos e deveres dos empregados domésticos do Ministério do Trabalho e Emprego (2007), admite-se os 16 anos como idade mínima para o ingresso em qualquer atividade profissional, sendo assegurados todos os direitos legalmente estabelecidos.

No entanto, em relação à rescisão do contrato de trabalho, não pode o empregado menor de 18 anos, sem a assistência do responsável legal, dar quitação aos valores que lhe são devidos.

Importante ressaltar também que o menor de 18 anos somente deve exercer atividades que não comprometam seu desenvolvimento, saúde e segurança. Neste sentido, Freitas e Araújo (2008, p. 32) trazem informações muito valiosas:

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), em seu artigo 248, estabelece que ao ser admitido empregado doméstico com idade mínima de 16 anos e máxima inferior a 18 anos, trazido de outra cidade, mesmo que autorizado pelos pais ou responsáveis, faz-se necessário que o empregador o conduza à presença da autoridade judiciária do município onde vai trabalhar, no prazo de cinco dias, para regularizar a guarda, sob pena de ficar sujeito a sofrer uma multa no valor de três a vinte salários de referência, aplicando-se o dobro em caso de reincidência, independentemente das despesas de retorno do adolescente, se for o caso.

Para finalizar este tópico, importante esclarecer que nas cidades onde há Juiz da Infância e Juventude, é este magistrado a autoridade mencionada acima; quando não houver esta figura, a apresentação do adolescente deve ser feita a um dos Juízes de Direito do município.

DUPLA ATIVIDADE

Com base na cartilha ora em tela, podemos dizer que se o empregado exerce suas atividades tanto no âmbito residencial do empregador como em empresa de propriedade deste, a relação de empregado doméstico estará descaracterizada ou de acordo com as circunstâncias existirá dois vínculos distintos de emprego.

Diarista

Este é um tipo de empregado que está muito em evidência devido não ser nem de pacífica, nem de fácil definição, como já demonstrado anteriormente neste trabalho científico. A cartilha dos direitos e deveres do empregado doméstico (2007) traz que os juízes e tribunais brasileiros – embora apresentem entendimentos variados sobre a possibilidade de reconhecimento do vínculo da diarista que trabalha alguns dias por semana – têm se inclinado no sentido de não admitir o vínculo empregatício.

A chamada 'diarista' (faxineira, lavadeira, passadeira, etc.), que trabalha nas residências, de forma descontínua, não é destinatária do art. 1º da lei 5.859/72 que disciplina o trabalho doméstico: Referido dispositivo legal considera doméstico “quem presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa ou à família, no âmbito residencial destas...”. É necessário que o trabalho executado seja seguido, não sofra interrupção. Logo, um dos pressupostos do conceito de empregado doméstico é a continuidade, inconfundível com a não eventualidade exigida como elemento da relação jurídica advinda do contrato de emprego firmado entre empregado e empregador, regidos pela CLT. Contata-se, também da legislação estrangeira, uma tendência a exigir-se a continuidade como pressuposto do conceito de emprego doméstico. (LUCIANO MARTINEZ, 2012, p. 171)

Enfermeiro doméstico

Hoje em dia um tipo muito comum é o enfermeiro doméstico, pois pessoas de idade necessitam de assistência especializada que nem sempre a família é capaz de fornecer.

Segundo Villatore & Pamplona (2011), eles são considerados domésticos devido ao contexto em que o labor é realizado e não pela natureza ou tipo do serviço. Ou seja, mesmo que o sujeito contratado como enfermeiro tenha nível superior, isso não desnatura o seu vínculo empregatício doméstico.

Estando presentes os requisitos subordinação jurídica, pessoalidade e onerosidade, e sendo a prestação de serviço contínua, sem intuito de lucro e realizada em âmbito residencial, o acompanhante é empregado doméstico, independentemente de ser ou não profissional qualificado enfermeiro, auxiliar de enfermagem etc. (SOUSA & ANTÔNIO, 2008, p. 45).

Vigilante residencial X Vigilante de rua

O vigilante residencial ou particular é uma figura facilmente enquadrada como empregado doméstico, pois exerce suas atividades resguardando a segurança de determinada casa e/ou família.

O vigia residencial não pode ser confundido com o vigilante que, de acordo com a Lei 7.102/1983, é empregado comum, contratado por empresa especializada na vigilância e transporte de valores ou por estabelecimento financeiro.

O vigia ou vigilante de residencial é considerado empregado doméstico, como determina o art. 1 da Lei n. 5.859/72, valendo salientar que âmbito residencial não tem sentido restritivo, podendo o trabalho ser realizado interna ou externamente à casa, pois o fundamental é a ausência da atividade lucrativa. Não confundi-lo com o vigia de condomínio horizontal (de edifício) e nem com o vigia de condomínio fechado, porque esses são regidos pela CLT, Exemplo: o vigia residencial é considerado empregado doméstico, nos termos do art. 1 da Lei n. 5.859/72, valendo ressaltar que a expressão “âmbito residencial” não tem sentido restritivo, pois o fundamental é a ausência de exploração econômica (TRT, 10 Reg. RO 267/86, Marco Aurélio, AC. 2 T MACHADO, 2009, p.20).

Em relação ao vigilante de rua que é o responsável pela segurança de determinada rua não possui tal enquadramento tão facilmente aceito uma vez que exerce funções mais complexas do que o primeiro. A esse respeito, Villatore e Pamplona (2011, p. 39) trazem:

O pacto que se firma entre os moradores das ruas vigiadas e os respectivos vigias tem natureza meramente civil, eis que se trata, em verdade, de um contrato de prestação de serviços, firmado entre o grupo de vigilantes, normalmente arrematados por um terceiro, e a associação de fato formada pelos moradores de determinada rua ou de um bairro. Na pior das hipóteses, poder-se-ia reconhecer, porém, a existência de um vínculo empregatício comum, celetista, igual ao existente em relação aos empregadores de condomínio residencial, mas nunca a configuração de natureza doméstica.

Pedreiro que trabalha na construção de residência

Prevalece no Tribunal Superior do Trabalho - TST a orientação segundo a qual inexistente relação empregatícia entre o pedreiro e o proprietário de obra

residencial. No entanto, Barros (2011), diverge desse posicionamento e também dos que os consideram doméstico, pois para esta autora são empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para quem o pedreiro cujas atividades são desenvolvidas sob as ordens do proprietário da obra, que se arvora a substituir a atividade do construtor, assumindo os riscos do empreendimento, está amparado por este código.

Também já há jurisprudências a esse respeito:

Acórdão Inteiro Teor número RO-32797/1994-000-01.00 da 2ª Turma, 23 de Abril de 2003. CONSTRUÇÃO CIVIL. ATIVIDADE SUJEITA À LEGISLAÇÃO DO TRABALHO. INEXISTÊNCIA DE EMPREITEIRO. **PEDREIRO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO.** POSSIBILIDADE. ENCARGOS TRABALHISTAS EXIGÍVEIS DO DONO DA OBRA. À luz notadamente do espírito do constituinte de 1988 em dar proteção à relação de emprego, há de ser assegurado o amparo da Previdência Social e do Direito do Trabalho ao Obreiro-**pedreiro**, sendo razoável, juridicamente, na ausência de empreiteira, a imputação dos encargos trabalhistas ao dono da obra, real beneficiário do trabalho realizado pelo operário, sob pena de se perpetrar enriquecimento ilícito, eis que com lesão a direitos de outrem.

Após aprofundar os conceitos e características de empregado e empregador doméstico, faz-se necessário uma análise no tópico seguinte dos direitos que já foram conquistados por esses trabalhadores e os que eles ainda precisam lutar para conquistar, para que a justiça seja alcançada.

3 UMA ANÁLISE DOS DIREITOS CONQUISTADOS PELOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Antes de adentrar propriamente nos direitos já conquistados, deve-se primeiro enfatizar que o Direito Trabalhista do Brasil, apesar de já ter avançado em relação à proteção dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos, muitas as mudanças ainda vem ocorrendo de maneira contida e lenta.

O trabalhador doméstico não é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, mas sim, pela lei especial nº. 5.859/72 que além de definir o que seria este tipo de empregado, instituiu para essa classe trabalhadora o direito a férias anuais remuneradas de 20 dias úteis e a assinatura de Carteira de Trabalho para fins previdenciários, ficando de fora, por exemplo, todas as proteções relativas à maternidade.

Com o advento da Constituição Federal - CF de 1988, os direitos dos empregados domésticos foram significativamente ampliados, compreendendo: *salário-mínimo, irredutibilidade de salário, décimo terceiro salário, piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, repouso semanal remunerado e entre outros.*

A Constituição Federal, no caput de seu art. 7º, estabelece, em 34 incisos, quais são os direitos dos trabalhadores urbanos e dos rurais (além de outros que visem à melhoria de sua condição social). No parágrafo único desse mesmo artigo, a Constituição estipula que são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos em 9 desses 34 incisos. Além desses direitos previstos na Constituição, temos outros 4 (quatro) previstos na legislação ordinária: direito a carteira assinada (anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS), vale-transporte, estabilidade provisória da gestante no emprego e folga em feriados. (SOUSA & ANTÔNIO, 2008, p. 113).

Lembramos que há um direito que não se encontra contemplado em uma norma legal específica, seja trabalhista ou previdenciária, mas que certamente é o mais importante de todos: o direito, que todo ser humano tem, de ser tratado com respeito e dignidade. Passemos agora a exposição dos direitos fundamentais já felizmente alcançados.

SALÁRIO MÍNIMO

Sabemos que o salário mínimo é uma garantia constitucional prevista no art 7º, IV, da Constituição Federal de 1988, sendo uma obrigação dos empregadores e um direito absolutamente irrenunciável dos trabalhadores.

A determinação legal do salário sobrepõe-se à chamada livre contratação. Produz efeito automático. A Lei substitui a vontade das partes, que não podem fazer outra coisa senão homologá-la. Pode-se afirmar que a norma imperativa é intrínseca do contrato, somente sendo defeso aos contratantes pactuarem coincidentemente ou além dela, mas sempre em sua direção, nunca em sentido contrário. (PAMPLONA & VILLATORE, 2011, p. 89)

Martinez (2012) observa ainda que essa impossibilidade de renunciar a este direito não significa a proibição de que essa retribuição mínima seja feita de modo proporcional ao número de horas ou de dias trabalhados.

Em relação aos empregados domésticos, a dimensão da proporcionalidade pode ser feita em função do número de dias trabalhados, ou seja, como geralmente esse trabalhador labora seis dias por semana para ser remunerado de forma integral, se aceita na falta de outro referencial a utilização de duração de trabalho padrão (8 horas), apesar de os domésticos não serem ainda contemplados com o regime de horas extras.

Em outras palavras, é muito melhor a aceitação de um contrato a tempo parcial do que a total exclusão de proteção, com o reconhecimento de uma relação doméstica autônoma só que pela ausência de continuidade. (PAMPLONA & VILLATORE, 2011, p. 90)

Sobre o salário mínimo Freitas Júnior & Araújo (2008) explicam ainda que o empregador não é obrigado a pagar o valor totalmente em dinheiro. No entanto, eles ressaltam que a parte paga em dinheiro não pode ser inferior a 30% e o valor correspondente aos 70% restantes deve ser paga exclusivamente na forma de moradia fornecida pelo empregador, quando atendidas as condições previstas na Lei 11.324/ 2006. (ver lei em Anexo C)

PISO SALARIAL PROPORCIONAL À EXTENSÃO E À COMPLEXIDADE DO TRABALHO

Segundo Martinez (2012), está entre os direitos conquistados pelos empregados domésticos o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, nos termos do artigo 7º, inciso V, da Constituição Federal da república e da lei Complementar n. 103/2000.

Irredutibilidade salarial

A irredutibilidade salarial também é assegurada aos empregados domésticos, que não podem ter o seu vencimento diminuído unilateralmente pelo empregador. Martinez (2012), diz que essa irredutibilidade deve ser entendida em caráter absoluto, pois para este autor, esta categoria é imune à redução mediante negociação coletiva porque não estão sujeitos a essa fórmula autônoma de solução de conflitos coletivos.

A Constituição Federal de 1988 exclui do rol dos direitos estendidos aos empregados domésticos o direito à celebração de convenção ou acordo coletivo, não podendo os domésticos sofrer redução de salário nem por meio desses instrumentos de negociação coletiva.

Mesmo que o empregador atravesse dificuldades financeiras, o salário do doméstico não pode sofrer diminuição. Também em virtude da irredutibilidade salarial, se o empregador reduz, em seu próprio interesse, a quantidade de dias trabalhados por semana ou a quantidade de horas trabalhadas por dia, não é lícita a diminuição no salário. O empregado pode, nesse caso, ajuizar reclamação trabalhista pleiteando a despedida indireta. Porém, quando o número de dias trabalhados for reduzido no interesse do empregado, é admissível a redução proporcional do salário. (SOUSA & ANTÔNIO, 2008, p. 119).

Por fim, cabe alertar que, segundo Freitas Júnior e Araújo (2008), é considerado redução salarial e, portanto ilegal, o fato de passar a ser descontado do salário do empregado doméstico os descontos legais (vale-transporte, contribuições previdenciárias) se o empregador não o fazia anteriormente.

Férias anuais remuneradas, acrescidas de mais um terço 1/3

A partir de 1972, com a Lei n. 5859/72, os empregados domésticos passaram a ter direito a férias, mas que a princípio eram de apenas vinte dias úteis por ano trabalhado. Em seu turno, o Decreto n. 71.885, de 09 de março de 1973, em seu artigo 2º dizia o seguinte: “Excetuando o Capítulo referente a férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho”.

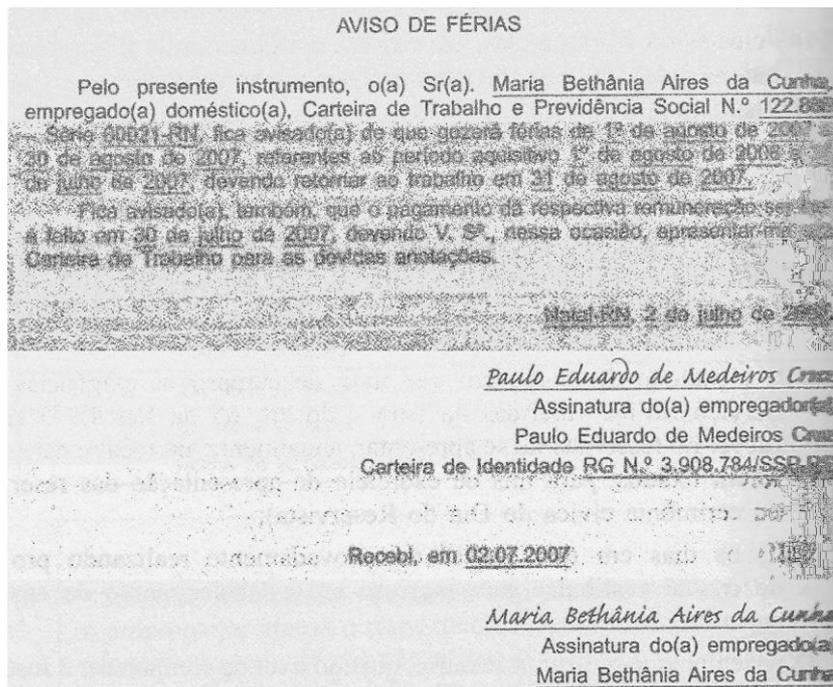
Devido a este artigo, gerou-se uma polêmica acerca do número preciso de dias de férias que seriam devidos aos empregados domésticos, ou seja, se seria os 30 dias corridos da Consolidação das leis trabalhistas - CLT ou 20 dias úteis, como previa a ‘Lei do Doméstico’.

Quanto à remuneração das férias, por imposição do art. 7º, XVII, da Constituição da República federativa do Brasil de 1988, devem ser pagas com o acréscimo de 1/3: “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”.

A partir de 2006, mediante a Lei n. 11.324 deste ano, passou-se a ser considerado expressamente para os empregados domésticos o período de 30 dias de gozo de férias remuneradas com pelo menos 1/3 a mais do que o salário normal a cada doze meses de trabalho prestado à mesma família.

Sobre esse assunto, Freitas Júnior & Araújo (2008) explicam ainda que o empregador deve informar ao empregado doméstico, por escrito, e com antecedência mínima de 30 dias e com concessão de férias. Abaixo têm-se um modelo de aviso prévio. (Ver fig. 1, p. 30)

Figura 1 – Modelo de aviso prévio



Fonte: Freitas Júnior & Araújo (2008, p. 44.)

Décimo terceiro salário

É uma garantia prevista na Constituição Federal, artigo 7º, inciso VII, sendo previsto também nas leis n. 4.090/62 e 4.749/65. Pamplona & Villatore (2011) advertem que por ser um direito assegurado a todos os trabalhadores, toda a legislação específica de tratamento lhe é aplicável como, por exemplo, a proporcionalidade de gratificação natalina.

De acordo com as leis acima mencionadas, o pagamento do décimo terceiro (13º) salário, 'gratificação de Natal', deve ser feito até o dia 20 do mês de dezembro e, entre 1.º de fevereiro e 30 de novembro, deve ser pago um adiantamento da metade de seu valor.

O empregado doméstico tem direito de receber o adiantamento da metade do 13.º salário juntamente com a remuneração das férias, desde que o requeira até o dia 31 de janeiro do ano correspondente. É uma opção que a lei confere ao empregado. Feita a solicitação no mês de janeiro do ano correspondente, o empregador está legalmente obrigado a atendê-lo. Como os empregados domésticos não têm conhecimento desse direito, raramente o adiantamento é solicitado. (SOUSA & ANTÔNIO, 2008. p. 128).

Repouso semanal remunerado

Martinez (2012) explica que os empregados domésticos não eram destinatários de repouso semanal remunerado até a publicação da nossa Constituição Federal de 1988.

O direito ao repouso semanal remunerado (folga semanal), preferencialmente aos domingos, é garantido pela Constituição Federal. O empregado doméstico tem direito a um repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas. A remuneração desse dia de folga semanal, exceto para os empregados domésticos com jornada reduzida, já está inclusa no valor do salário mensal. Se o empregado não folga aos domingos, faz jus a uma folga em outro dia da semana.

É importante ressaltar que é ilegal a venda do repouso semanal remunerado (dia de folga)!

Se o empregado doméstico, sem motivo justificado, falta ou chega atrasado durante a semana anterior (de segunda-feira a sábado, no caso do repouso semanal, isto é, goza a folga semanal, mas a remuneração correspondente pode ser descontada do seu salário).

O empregado doméstico que recebe salário mensalmente, por 30 dias de trabalho, já tem remunerados, nesse salário mesmo, os repouso semanais remunerados. (SOUSA & ANTÔNIO, 2008, p. 121)

A lei fundamental trouxe-lhes, então, o direito de fruir de descanso semanal (a cada seis dias de trabalho, um é de folga), preferencialmente aos domingos. A lei n 11.324/2006 autorizou a aplicabilidade da lei n. 605/49 aos domésticos, não existindo, a partir desse instante, diferenças entre os trabalhadores urbanos/rurais e os domésticos em matéria de repouso intersemanais e folgas em feriados. (MARTINEZ, 2012, p. 179.)

Este direito conquistado é muito importante e está diretamente relacionado com a qualidade de vida do trabalhador doméstico, pois ajuda a garantir a sua integridade física e também a vida social.

Descanso em dias de feriados civis e religiosos

Pamplona & Villatore (2011) informam que a regulamentação dos feriados encontrada no art. 11 da Lei n. 605 de 1949, excluía os empregados domésticos do rol dos trabalhadores com descanso nesses dias normatizando assim o art. 5º define que esta lei não se aplica as seguintes pessoas:

- a) aos empregados domésticos, assim considerados de modo geral;
- b) aos que prestam serviço de natureza não econômica a pessoa ou a família no âmbito residencial destas.

O sistema jurídico brasileiro não garantia o descanso remunerado nos feriados dos empregados domésticos até o advento da lei n. 11.324/2006. A partir deste ano, os trabalhadores desta categoria passaram a receber em dobro caso venham a trabalhar em feriados civis ou religiosos, com exceção de se o empregador determina outro dia de folga.

Por fim, apenas a título de curiosidade sobre este tópico gostaríamos de destacar que o dia nacional do empregado doméstico é comemorado em 27 de abril. No entanto, esses trabalhadores não podem celebrar, pois não é feriado. Freitas Júnior e Araújo (2008) explicam que nesta data é comemorado o dia de Santa Zita, que é a padroeira das empregadas domésticas.

Licença à gestante com duração de cento e vinte dias

O artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal - CF de 1988 traz que às empregadas são asseguradas *licença à gestante sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias*.

Pamplona & Villatore (2011) asseguram que a legislação infraconstitucional previdenciária garante esse direito através da Lei 8.213/91 que normatiza que:

O salário maternidade é devido à segurada empregada, à trabalhadora avulsa, à empregada doméstica, e à segurada especial, observando o disposto no parágrafo único do art. 39 desta legislação, durante 120 dias, com início no período entre 28 dias antes do parto e a data de ocorrência

deste, observadas as situações e condições prevista no que concerne à maternidade.

Essa licença é custeada pelo Instituto Nacional de Seguridade Social de onde os empregados domésticos recebem diretamente o salário maternidade, devido tanto em relação ao nascimento de filho, quanto em virtude de adoção.

Por fim, sobre este direito vale ressaltar que as empregadas domésticas não foram alcançadas pela Lei n. 11.770 de 2008, destinada à prorrogação da licença-maternidade em 180 dias para as empresas cidadãs mediante concessão de incentivo fiscal.

Estabilidade à gestante

Este é um tema bastante polêmico em relação aos direitos das empregadas domésticas, ou seja, há discussões em torno da garantia de emprego até 5 meses após o parto para esta categoria.

Segundo Delgado (2008), apesar de toda polêmica em torno da aparente omissão da Constituição Federal – CF acerca desse respeito, a partir da vigência da Lei n. 11.324/ 2006, ficou efetivamente estendida esta garantia jurídica à empregada gestante doméstica.

Licença paternidade

Pamplona & Vilattore (2011) asseguram que até o presente momento ainda não foi materializada lei específica que trate desta matéria, prevalecendo então o art. 10, parágrafo 1 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que normatiza que *até que a Lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da CF, o prazo da licença paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.*

Vale transporte

Sabemos que o vale- transporte, que foi instituído no Brasil pela Lei n. 7.418/85, é um benefício ao qual os empregados domésticos fazem jus.

O empregado doméstico tem direito ao vale-transporte com base no Decreto 95.247/1987, que regulamentou a Lei 7.418/1985 (Lei do Vale-Transporte).

Na verdade, essa lei não se refere a empregado doméstico. Foi o Decreto que regulamentou a lei que, expressamente, o inclui como beneficiário do vale-transporte. Para o seu custeio, o empregador deve descontar 6% do salário básico do empregado e assumir o restante, como normatiza o artigo 9º do referido Decreto.

Alertamos os leitores sobre a necessidade da elaboração e da assinatura de declaração e de termo de compromisso para utilização do benefício do vale-transporte, uma vez que, com o referido documento, cujo modelo se encontra em capítulo autônomo, o empregador doméstico terá mais condições de comprovar eventual situação fática de opção do empregado em não receber o referido benefício, além do fato de que não poderá aplicar falta grave ao empregado, no caso de declaração falsa ou utilização ilícita do benefício. (PAMPLONA & VILLATORE, 2011, p. 101)

Abaixo o modelo relevante de declaração fornecido por Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 126) para quando o empregado dispensa o recebimento do vale-transporte.

Figura 2 – Declaração de dispensa de vale transporte

DECLARAÇÃO

Eu, Michelle Farias de Oliveira Dias, Carteira de Trabalho e Previdência Social N.º 13.446, Série 00001-RJ, Carteira de Identidade RG N.º 532.788/SSP-RJ, residente na Rua da Felicidade, 13, São Cristóvão, Rio de Janeiro-RJ, na qualidade de empregado(a) doméstico(a) do(a) Sr(a). Marina Veloso Antunes Filgueira, residente na Av. Barão do Rio Branco, 2349, Copacabana, Rio de Janeiro-RJ, declaro **NÃO NECESSITAR** de vales-transporte para o deslocamento residência-trabalho e trabalho-residência, em razão de: () possuir meio de transporte próprio; () não necessitar utilizar transporte para os deslocamentos; () residir no local de trabalho; () outras razões.

A presente declaração é válida por tempo indeterminado, comprometendo-me, mediante a sempre que ocorrer mudança na situação acima descrita, atualizar as informações ora prestadas.

Por ser a expressão da verdade, firmo a presente declaração.

Rio de Janeiro-RJ, 02 de julho de 2007.

Michelle Farias de Oliveira Dias
Assinatura do(a) empregado(a)
Michelle Farias de Oliveira Dias

Fonte: Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 126)

Um dado interessante trazido por Freitas Júnior e Araújo (2008) diz respeito à possibilidade do valor gasto mensalmente na compra dos vale-transporte ser integralmente descontado do empregado quando o custo de aquisição é igual ou

inferior a 6% do salário contratual. Quando isto ocorre, o empregador deve apenas fornecer os vales antecipadamente.

É ilegal a substituição dos vales- transporte por dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento. O vale- transporte não tem natureza salarial, isto é, ele não se incorpora à remuneração do empregado doméstico para quaisquer efeitos: não entra na base de incidência da contribuição previdenciária nem do FGTS, não é levado em conta para efeito de pagamento das férias, 13º salário etc. (FREITAS JÚNIOR & ARAÚJO, 2008, p. 124)

APOSENTADORIA

A aposentadoria também está prevista no artigo 7º, inciso XXIV, da Constituição Federal e pode ser para os empregados domésticos por idade, por tempo de contribuição ou por invalidez.

Sobre esta matéria, é importante ressaltar que os empregados domésticos não possuem direito a aposentadoria por invalidez acidentária, pois do ponto de vista técnico não estão sujeitos a acidente de trabalho, segundo Martinez (2012).

Aviso prévio

O aviso prévio apesar de ser um direito assegurado também para os empregados domésticos não é um instituto de aceitação pacífica neste âmbito tendo em vista as particularidades desta prestação de serviço e de todas as relações humanas envolvidas.

Vale ressaltar que o aviso prévio é um direito bilateral que deve ser concedido pelo empregador no caso de querer dispensar o empregado, por outro lado, o empregado deve também avisar previamente na hipótese de demissão por decisão própria.

Há de se reconhecer, entretanto, que há certa dificuldade fática em se aceitar o cumprimento do aviso prévio, haja vista o fato de o doméstico prestar serviços à pessoa individual ou família, para quem uma dispensa sem justa causa é efetivamente uma situação desagradável, considerando que o empregado partilha de intimidade do lar. Isso, porém, é uma questão menor, pois há sempre a possibilidade de pagamento indenizado do período correspondente ao aviso prévio, o que não descumpra o mandamento constitucional. (PAMPLONA & VILLATORE, 2011, p. 96)

Como pudemos observar, os empregados domésticos ao longo dos anos foram conquistando direitos importantíssimos para assegurar uma vida mais digna e o respeito diante da sociedade. No entanto, a luta está apenas começando e muito ainda há para ser conquistado como veremos no capítulo seguinte.

4 O QUE AINDA FALTA? A LUTA DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS PELO ALCANCE DO IDEAL DE JUSTIÇA

É um fato consumado de que enquanto vivermos em sociedade, não há paz se há desigualdade. Portanto, passaremos a elencar agora direitos que devem ser buscados pelos trabalhadores domésticos e, principalmente, que devem ser aplicados por todos os empregadores.

Um ponto significativo nesta luta aconteceu com a publicação no ano passado da Convenção de 189 e da Recomendação de 201, todas da OIT, que objetivam claramente a adoção da isonomia entre os trabalhadores, dito de outra forma, visam dar aos trabalhadores domésticos a dignidade plena.

A incorporação dessa normal internacional ao sistema jurídico interno é aguardada com muita ansiedade por toda sociedade. Uma possível situação de isonomia de tratamento com os demais trabalhadores é esperada, mas os efeitos decorrentes disso ainda serão objeto de real dimensionamento. Os pessimistas anunciam desemprego massivo; os otimistas falam em simples mudança de paradigma. É fato, entretanto, que a OIT chamou a atenção de toda sociedade jurídica para o injustificável tratamento diferenciado oferecido aos trabalhadores domésticos. (LUCIANO MARTINEZ, 2012, p. 17)

Dito isto, enquanto não ocorrem essas mudanças, deixaremos registrado neste capítulo o que falta ainda os empregados domésticos conquistarem no sistema jurídico ora vigente, apontando em quais matérias já há projetos de lei e qual o posicionamento sobre o tema dos principais doutrinadores.

OS DIREITOS A SEREM CONQUISTADOS

Jornada de trabalho máxima estipulada

Sabemos que os trabalhadores domésticos não possuem ainda normas estabelecidas sobre a jornada do seu labor. Em decorrência disto uma série de injustiças acontece todos os dias em milhares de lares brasileiros, pois esses trabalhadores passam a não ter direito a adicional noturno, horas extras e as pautas intrajornadas.

Acreditamos que já passou da hora para que haja à extensão da tutela sobre a jornada de trabalho também para esta categoria. Barros (2011) informa que

o anteprojeto do Código do Trabalho, de autoria de Evaristo de Moraes Filho, prevê esta extensão de tutela desde que se adapte à natureza do trabalho executado. Sendo assim, entende-se que se a jornada de trabalho não pode ser imposta de forma rígida, deve ser assegurado um descanso consecutivo entre uma jornada e outra.

A Constituição Federal não incluiu, no rol dos direitos dos empregados domésticos (art. 7º, parágrafo único), a fixação da duração do trabalho normal em 8 horas diárias e 44 semanais. Também não há norma alguma estabelecendo qual seja a jornada normal do empregado doméstico. Portanto, em relação à sua duração, a jornada de trabalho do empregado doméstico é a que é acertada quando de sua contratação. (FREITAS JÚNIOR & ARAÚJO: 2008, p. 215)

De qualquer forma, o que deve ser ressaltado neste tópico é que a falta de limitação legal desta matéria não deve ser entendida de forma alguma pelos empregadores como uma permissão para cometer abusos.

Remuneração do trabalho noturno superior ao diurno

O adicional noturno não é devido aos empregados domésticos, pois já discutimos aqui que inexistindo previsão legal na lei 5.859/72 e na própria CF para esta categoria, nem todos os direitos dos demais trabalhadores são assegurados.

Entendemos ser inviável a aplicação das disposições sobre a duração da jornada e pagamento de horas extraordinárias contidas na CLT à relação de emprego do tipo doméstico. Por outro lado, não nos parece conforme o Direito, nem justo e razoável, que havendo aumento na duração da jornada de trabalho do empregado doméstico, seu salário permaneça o mesmo. Entendemos que a melhor solução, nesse caso, seja a de reajustar o salário do empregado de modo a compensar o aumento da duração da jornada. (FREITAS JÚNIOR & ARAÚJO, 2008, p. 216)

Fundo de garantia por tempo de serviço - FGTS

Sabemos que até a presente data os empregados domésticos não foram contemplados com a obrigatoriedade do pagamento do FGTS, ou seja, a inclusão no referido regime mediante requerimento do empregador é mera faculdade do mesmo.

A bem da verdade, não obstante a (esdrúxula) previsão normativa, essa característica de facultatividade do direito tem esvaziado a sua aplicação,

sendo o número de trabalhadores domésticos alcançados pelo benefício bastante ínfimo diante da imensa população economicamente ativa desassistida. (PAMPLONA & VILLATORE: 2011, p. 126)

Barros (2011) afirma que estar inscrito no FGTS é importante, pois o trabalhador que estiver nessa condição por um período mínimo de 15 meses, nos últimos 24 meses contados da dispensa sem justa causa, faz jus ao seguro-desemprego de um salário mínimo por período máximo de três meses. Essa despesa decorrente do seguro-desemprego é atendida pelos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Acréscimo de 40% sobre o FGTS

Martinez (2012) explica que apesar de facultada a inclusão dos empregados domésticos, mediante requerimento do empregador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, a esta categoria não foi estendida a possibilidade de receber 40% de indenização sobre a totalidade dos depósitos.

O caráter de prestação de serviços eminentemente familiar, próprio do trabalho doméstico, não se coaduna com a imposição de multa relativa à despedida sem justa causa [...] qualquer abalo de confiança e respeito entre as partes contratuais, por mais superficial que pareça, pode tornar insustentável a manutenção do vínculo laboral. Assim, parece que a extensão da multa em tela a tal categoria de trabalhadores acaba por não se coadunar com a natureza jurídica e sociológica do vínculo de trabalho doméstico. (MARTINEZ: 2012, p. 182)

5.1 5 Cadastramento no programa de integração social - PIS para fins de recebimento do abono anual

Martinez (2012) elenca este como mais um dos direitos que não são estendidos aos empregados domésticos, pois o objetivo do programa seria promover a integração do empregado na vida e no desenvolvimento das empresas.

O programa do Abono Salarial é um benefício no valor de um salário mínimo anual, assegurado aos empregados que percebem até dois salários mínimos de remuneração mensal de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público. (FREITAS JÚNIOR & ARAÚJO, 2008, p. 218)

Salário família

O salário família é o benefício concedido ao empregado comum que tem a renda inferior a um valor fixado em lei, para filhos menores de 14 anos ou inválidos. No entanto, apesar de o empregado doméstico ser um segurado obrigatório do INSS, segundo Freitas Júnior e Araújo (2008) esse trabalhador não tem direito ao salário família.

Proposta de emenda à constituição em favor dos empregados domésticos

Tramita na Câmara dos Deputados, uma proposta de emenda à Constituição de autoria da Deputada Gorete Pereira (PR-CE) que prevê a alteração do parágrafo único do 7º da Constituição Federal, visando garantir os mesmos direitos dos empregados comuns aos empregados domésticos.

Às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos são sempre concedidas migalhas do espaço e da alimentação familiar e, lamentavelmente, também migalhas da proteção estatal à atividade laboral (TRABALHO-E-PREVIDENCIA/207794-PEC-GARANTE-DIREITOS-AO-TRABALHADOR-DOMESTICO.)

A referida deputada tem razão quando afirma ser uma falta de respeito à dignidade humana do empregado doméstico a negação de garantir para esses trabalhadores o seguro-desemprego, a limitação da jornada de trabalho, o adicional de horas extras e de trabalho noturno e o FGTS.

Direitos tão importantes, em momentos difíceis da vida, mas cuja concessão, no caso dos domésticos, depende da benevolência e da consciência dos empregadores". – Se indigna, a deputada Gorete Pereira. (TRABALHO-E-PREVIDENCIA/207794-PEC-GARANTE-DIREITOS-AO-TRABALHADOR-DOMESTICO).

É interessante apresentar que uma proposta de emenda à constituição segue o rito descrito abaixo retirado da Agência de notícias da Câmara dos Deputados:

Ao ser apresentada, a proposta de emenda à Constituição (PEC) é analisada pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ)

quanto à sua admissibilidade. Esse exame leva em conta a constitucionalidade, a legalidade e a técnica legislativa da proposta. Se for aprovada, a Câmara criará uma comissão especial especificamente para analisar seu conteúdo. A comissão especial terá o prazo de 40 sessões do Plenário para proferir parecer. Depois, a PEC deverá ser votada pelo Plenário em dois turnos, com intervalo de cinco sessões entre uma e outra votação. Para ser aprovada, precisa de pelo menos 308 votos (3/5 dos deputados) em cada uma das votações. Depois de aprovada na Câmara, a PEC segue para o Senado, onde é analisada pela Comissão de Constituição e Justiça e depois pelo Plenário, onde precisa ser votada novamente em dois turnos. Se o Senado aprovar o texto como o recebeu da Câmara, a emenda é promulgada pelas Mesas da Câmara e do Senado. Se o texto for alterado, volta para a Câmara, para ser votado novamente. A proposta vai de uma Casa para outra (o chamado pingue-pongue) até que o mesmo texto seja aprovado pelas duas Casas. (POLITICA/145335-SAIBA-MAIS-SOBRE-A-TRAMITAÇÃO-D PECS.html).

Abaixo, diante da relevância para o estudo, têm-se para apreciação o conteúdo inteiro da PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO - PEC Nº 114, de 2011, proposta pela deputada e seus companheiros do plenário PEC, Sra. Gorete Pereira)

Dá nova redação ao parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte emenda ao texto constitucional:

Art. 1º O *caput* do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

'Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, inclusive os domésticos, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:' (NR)

Art. 2º Fica revogado o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal.

Os trabalhadores domésticos e os seus sindicatos espalhados pelo país esperam ansiosos pela tramitação desta PEC, pois ela é importantíssima para reparar o atraso na garantia dos direitos fundamentais dos empregados domésticos.

5 CONCLUSÃO

A categoria dos empregados domésticos permaneceu por muito tempo num constrangedor esquecimento jurídico, a começar pela Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT que simplesmente os ignoraram, fazendo com que por muitos anos eles não tivessem assegurado nem mesmo o direito ao salário mínimo para suprir as suas necessidades básicas, pois apesar de há muito almejado só foi assegurado com a Constituição Federal de 1988.

A partir da lei 5. 859/72, a lei dos empregados domésticos, esses trabalhadores começaram a conquistar um mínimo de cidadania no que diz respeito aos seus direitos trabalhistas. No entanto, procurou-se demonstrar neste trabalho de pesquisa, que um longo caminho ainda precisa ser percorrido para que esses trabalhadores consigam a igualdade ou pelo menos justiça com relação a garantia dos seus direitos.

Um exemplo disso é a extrema necessidade de que seja inserida no ordenamento jurídico uma limitação do trabalho doméstico, uma vez que inexiste tal regra e abusos são cometidos rotineiramente em todos os recantos do Brasil, contra essa classe de trabalhadores que pode ser encontrada na maioria dos lares brasileiros de diferentes classes sociais, pois no país não é só a classe média alta que faz uso dos serviços dessa espécie de empregado, também nas classes menos abastadas encontramos esse trabalhador, seja como empregado contínuo ou como diarista e na maioria dos casos trabalhando sem carteira assinada.

Frente à situação vivenciada pela maioria desses trabalhadores no país, a recente incorporação de normas internacionais são bem vindas, pois gera em toda sociedade a expectativa do alcance de uma situação de isonomia, ou seja, de que os empregados domésticos possam vir a ter os mesmos direitos que os demais trabalhadores tanto da iniciativa privada como da pública, pelo menos no que tange a consolidação das leis trabalhistas no Brasil, isto é, pela CLT.

Percebe-se que com relação a este tema há sempre posições antagônicas, de um lado parte da sociedade e até mesmo de legisladores, afirmam que alcançar a igualdade significa provocar o desemprego dessa classe, visto as condições econômicas de seus empregadores não ser suficiente para arcar com as despesas que são cobradas no país para se manter um empregado de carteira assinada, por outro lado há os acreditam que vale a pena correr esse risco, pois os

empregados domésticos não podem continuar sendo destinatários de tão poucos direitos.

O fato é que apesar de ser uma profissão tão antiga, esta categoria nunca foi tão essencial como no modelo de sociedade atual, em quem muitas mulheres trabalham fora. Assim sendo, é o momento de demonstrar que trabalhadores insatisfeitos não trabalham adequadamente e que assim como os patrões eles também precisam e merecem uma qualidade de vida digna, salários e direitos justos para que possam sustentar a si e a sua família.

Portanto é chegado momento das leis trabalhistas do país procurar garantir as conquistas dos direitos trabalhistas fundamentais para essa classe, pois uma sociedade justa está alicerçada nos pilares da isonomia.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice de Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2011.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2001.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**. 2. ed. ampl., rev. e atual. Bahia: JUSPODIVM, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2008.

FREITAS JÚNIOR, Otácio de Sousa. ARAÚJO, Luiz Antônio Medeiros. **Empregado doméstico: o guia prático e acessível do empregador**. 2. ed., rev. e ampl. São Paulo: Método, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo. Atlas, 2002.

INFORMAÇÕES de tramitação. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=529036>. Acesso em: 23 maio de 2012.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARQUES, Fabíola. ABUD, Cláudia José. **Direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (M.T.E). Trabalho doméstico: direitos e deveres. 3. ed. revista em conformidade com as alterações trazidas pela Lei n.º 11.324, de 19 jul. 2006. Brasília: TEM/ SIT, 2007. Disponível em: http://www.mte.gov.br/fisca_trab/cartilha.pdf. Acesso em: 23 maio 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do trabalho doméstico: doutrina, legislação, jurisprudência, prática**. 4. ed. ampl., rev. e atual. São Paulo: LTR, 2011.

PEC garante direitos ao trabalhador doméstico. Disponível em: <http://www2.camara.gov.br/agencia/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/207794-PEC-GARANTE-DIREITOS-AO-TRABALHADOR-DOMESTICO.html>. Acesso em: 23 maio 2012.

VENEZIANO, André Horta; FIGUEIREDO, Fábio Vieira; COMETTI, Marcelo Tadeu (Coors.) **Direito e processo do trabalho, 6.** 4. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva 2011. (Coleção OAB nacional, Primeira fase)

ANEXOS

ANEXO A - Decreto n.º 27.048, de 12 de agosto de 1949

Art 1.º Fica aprovado o Regulamento que a êste acompanha, assinado pelo Ministro de Estado dos Negócios do Trabalho, Indústria e Comércio, pelo qual rege-se-à a execução da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

Art 2.º Revogam-se as disposições em contrário.

Regulamento a que se refere o Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949

Art. 1.º Todo empregado tem direito a repouso remunerado, num dia de cada semana, perfeitamente aos domingos, nos feriados civis e nos religiosos, de acôrdo com a tradição local, salvo as exceções previstas neste Regulamento.

Art. 2.º As disposições do presente Regulamento são extensivas:

- a) aos trabalhadores rurais, salvo os que trabalhem em regime de parceria agrícola, meação ou forma semelhante de participação na produção;
- b) aos trabalhadores que, sob fôrma autônoma, trabalhem agrupados, por intermédio de sindicato, caixa portuária ou entidade congênere, tais como estivadores, conservadores, conferentes e assemelhados;
- c) aos trabalhadores das entidades autárquicas, dos serviços industriais da União, dos Estados, dos Municípios e dos Territórios, e das emprêsas por êstes administradas ou incorporadas, desde que não estejam sujeitos ao regime dos funcionários ou extranumerários ou não tenham regime próprio de proteção ao trabalho, que lhes assegure situação análogas à daqueles servidores públicos.

Art. 3.º O presente regulamento não se aplica:

- a) aos empregados domésticos, assim considerados os que prestem serviço de natureza não econômica a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas;
- b) aos funcionários da União dos Estados, dos Municípios e dos Territórios, bem como aos respectivos extranumerários, em serviço nas próprias repartições.

Art. 4.º O repouso semanal remunerado será de vinte horas consecutivas.

Art. 5.º São feriados e como tais obrigam ao repouso remunerado em todo o território nacional, aquêles que a lei determinar.

Parágrafo único. Será também obrigatório o repouso remunerado nos dias feriados locais, até o máximo de sete, desde que declarados como tais por lei municipal,

cabendo à autoridade regional competente em matéria de trabalho expedir os atos necessários à observância do repouso remunerado nesses dias.

Art. 6.º Executados os casos em que a execução dos serviços for imposta pelas exigências técnicas das empresas, é vedado o trabalho nos dias de repouso a que se refere o art. 1.º, garantida, entretanto, a remuneração respectiva.

§ 1.º Constituem exigências técnicas, para os efeitos deste regulamento, aquelas que, em razão do interesse público, ou pelas condições peculiares às atividades da empresa ou ao local onde as mesmas se exercitarem, tornem indispensável a continuidade do trabalho, em todos ou alguns dos respectivos serviços.

§ 2.º Nos serviços que exijam trabalho em domingo, com exceção dos elencos teatrais e congêneres, será estabelecida escala de revezamento, previamente organizada de quadro sujeito a fiscalização.

§ 3.º Nos serviços em que fôr permitido o trabalho nos feriados civis e religiosos, a remuneração dos empregados que trabalharem nesses dias será paga em dôbro, salvo a empresa determinar outro dia de folga.

Art. 7.º É concedida, em caráter permanente e de acordo com o disposto no § 1.º do art. 6.º, permissão para o trabalho nos dias de repouso a que se refere o art. 1.º, nas atividades constantes da relação anexa ao presente regulamento.

§ 1.º Os pedidos de permissão para quaisquer outras atividades, que se enquadrem no § 1.º do art. 6.º, serão apresentados às autoridades regionais referidas no art. 16, que os encaminharão ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, devidamente informados.

§ 2.º A permissão dar-se-á por decreto ao Poder Executivo.

Art. 8.º Fora dos casos previstos no artigo anterior admitir-se-á excepcionalmente, o trabalho em dia de repouso:

- a) quando ocorrer motivo de força maior, cumprindo à empresa justificar a ocorrência perante a autoridade regional a que se refere o art. 15, no prazo de 10 dias;
- b) quando, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, a empresa obtiver da autoridade regional referida no art. 15 autorização prévia, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 dias, cabendo neste caso a remuneração em dôbro, na forma e com a ressalva constante do artigo 6.º, § 3.º.

Art. 9.º Nos dias de repouso, em que fôr permitido o trabalho, é vedada às emprêsas a execução de serviços que não se enquadrem nos motivos determinantes da permissão.

Art. 10. A remuneração dos dias de repouso obrigatório, tanto o do repouso obrigatório, tanto o do repouso semanal como aquêles correspondentes aos feriados, integrará o salário para todos os efeitos legais e com êle deverá ser paga.

§ 1.º A remuneração do dia de repouso corresponderá, qualquer que seja a forma de pagamento do salário:

- a) para os contratados por semana, dia ou hora à de um dia normal de trabalho não computadas as horas extraordinárias;
- b) para os contratados por tarefa ou peça, ao equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças executadas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelo dias de serviço efetivamente prestados ao empregador;
- c) para os trabalhadores rurais, que trabalham por tarefa pré-determinada, ao cociente da divisão do salário convencionado pelo número de dias fixado para a respectiva execução.

§ 2.º A remuneração prevista na alínea a será devida aos empregados contratados por mês ou quinzena, cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por faltas ao serviço sejam efetuados em base inferior a trinta (30) ou quinze (15) dias respectivamente.

Art. 11. Perderá a remuneração do dia de repouso o trabalhador que, sem motivo justificado ou em virtude de punição disciplinar, não tiver trabalhado durante tôda a semana, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

§ 1.º Nas emprêsas em que vigorar regime de trabalho reduzido, a freqüência exigida corresponderá ao número de dias em que houver trabalho.

§ 2.º Não prejudicarão a freqüência exigida as ausências decorrentes de férias.

§ 3.º Não serão acumuladas a remuneração do repouso semanal e a do feriado civil ou religioso, que recaírem no mesmo dia.

§ 4.º Para os efeitos do pagamento da remuneração, entende-se como semana o período da segunda-feira a domingo, anterior à semana em que recair o dia de repouso definido no art. 1.º.

Art. 12. Constituem motivos justificados:

- a) os previstos no art. 473, e seu parágrafo da Consolidação das Leis do Trabalho;

- b) a ausência do empregado, justificada, a critério da administração do estabelecimento, mediante documento por esta fornecido;
- c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- d) a falta ao serviço, com fundamento na Lei de Acidentes do Trabalho;
- e) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude de seu casamento;
- f) a doença do empregado devidamente comprovada, até 15 dias, caso em que a remuneração corresponderá a dois terços da fixada no art. 10.

§ 1.º A doença será comprovada mediante atestado passado por médico da empresa ou por ela designado e pago.

§ 2.º Não dispendo a empresa de médico da instituição de previdência a que esteja filiado o empregado, por médico do Serviço Social da Indústria ou do Serviço Social do Comércio, por médico de repartição federal, estadual ou municipal, incumbido de assunto de higiene ou saúde, ou, inexistindo na localidade médicos nas condições acima especificados, por médico do sindicato a que pertença o empregado ou por profissional da escolha dêste.

§ 3.º As entradas no serviço, verificadas com atraso, em decorrência de acidentes de transportes, quando devidamente comprovados mediante atestado da empresa concessionária, não acarretarão, para o trabalhador, a aplicação do disposto no art. 11.

Art. 13. Para os efeitos da legislação do trabalho e das contribuições e benefícios da previdência social, passará a ser calculado na base de trinta dias ou duzentos e quarenta horas o mês que anteriormente, o era na base de vinte e cinco dias ou duzentas horas.

Art. 14. As infrações ao disposto na Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, ou neste Regulamento, serão punidas, segundo o caráter e a gravidade, com a multa de cem a cinco mil cruzeiros.

Art. 15. São originalmente competentes para a imposição das multas de que trata êste Regulamento as autoridades regionais do trabalho: no Distrito Federal, o Diretor da Divisão de Fiscalização do Departamento Nacional do Trabalho; nos Estados, os Delegados Regionais do Trabalho; e, nos Estados onde houver delegação de atribuições a autoridade delegada.

Art. 16. A fiscalização da execução do presente Regulamento, bem como o processo de atuação de seus infratores, reger-se-ão pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 17. O presente Regulamento entrará em vigor na data de sua publicação.
Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 16.8.1949

ANEXO B - Lei Nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

Regulamento

Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

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.

Art. 2º Para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - Atestado de boa conduta;

III - Atestado de saúde, a critério do empregador.

Art. 2º-A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

§ 1º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

§ 2º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

~~Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.~~

Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada

período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família. (Redação dada pela Lei nº 11.324, de 2006)

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." (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

Art. 4º Aos empregados domésticos são assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social na qualidade de segurados obrigatórios.

Art. 4º-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

Art. 5º Os recursos para o custeio do plano de prestações provirão das contribuições abaixo, a serem recolhidas pelo empregador até o último dia do mês seguinte àquele a que se referirem e incidentes sobre o valor do salário-mínimo da região:

I - 8% (oito por cento) do empregador;

II - 8% (oito por cento) do empregado doméstico.

~~Parágrafo único. A falta do recolhimento, na época própria das contribuições previstas neste artigo sujeitará o responsável ao pagamento do juro moratório de 1% (um por cento) ao mês, além da multa variável de 10% (dez por cento) a 50% (cinquenta por cento) do valor do débito.~~

§ 1º O salário-de-contribuição para o empregado doméstico que receber salário superior ao mínimo vigente incidirá sobre a remuneração constante do contrato de trabalho registrado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, até o limite de 3 (três) salários mínimos regionais. (Incluído pela Lei nº 6.887, de 1980).

§ 2º A falta de recolhimento, na época própria, das contribuições previstas neste artigo sujeitará o responsável ao pagamento do juro moratório de 1% (um por cento) ao mês, além da multa variável de 10% (dez por cento) a 50% (cinquenta por cento) do valor do débito. (Incluído pela Lei nº 6.887, de 1980).

Art. 6º Não serão devidas quaisquer das contribuições discriminadas nos itens II a VII da Tabela constante do artigo 3º do Decreto nº 60.466, de 14 de março de 1967.

Art. 6º-A. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, de que trata a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de

1990, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

§ 1º O benefício será concedido ao empregado inscrito no FGTS que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001).

§ 2º Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei as hipóteses previstas no art. 482, com exceção das alíneas "c" e "g" e do seu parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001) (NR)

Art. 6º-B. Para se habilitar ao benefício, o trabalhador deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego: (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data da dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses; (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

II - termo de rescisão do contrato de trabalho atestando a dispensa sem justa causa; (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

III - comprovantes do recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS, durante o período referido no inciso I, na condição de empregado doméstico; (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

IV - declaração de que não está em gozo de nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

V - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

Art. 6º-C. O seguro-desemprego deverá ser requerido de sete a noventa dias contados da data da dispensa. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

Art. 6º-D. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido a cada período de dezesseis meses decorridos da dispensa que originou o benefício anterior. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

Art. 7º Esta Lei será regulamentada no prazo de 90 (noventa) dias vigorando 30 (trinta) dias após a publicação do seu regulamento.

Art. 8º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 11 de dezembro de 1972; 151º da Independência e 84º da República.

EMÍLIO G. MÉDICI

Júlio Barata

Este texto não substitui o publicado no DOU de 12.12.1972

ANEXO C – Artigo 7º da Constituição Federal - CF**CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS**

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

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

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

~~XII - salário-família para os seus dependentes;~~

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

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; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- ~~XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;~~
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- ~~XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:~~
- XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

- ~~a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;~~
- ~~b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural; (Revogado pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)~~

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

~~XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;~~

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. 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.

ANEXO D - Lei Nº 11.324, de 19 de Julho de 2006.

Presidência da República
Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 11.324, DE 19 DE JULHO DE 2006.

Mensagem de veto

Conversão da MPv nº 284, de 2006

Altera dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 12.

.....

VII - até o exercício de 2012, ano-calendário de 2011, a contribuição patronal paga à Previdência Social pelo empregador doméstico incidente sobre o valor da remuneração do empregado.

.....

§ 3º A dedução de que trata o inciso VII do caput deste artigo: I

- está limitada:

a) a 1 (um) empregado doméstico por declaração, inclusive no caso da declaração em conjunto;

b) ao valor recolhido no ano-calendário a que se referir a declaração;

II - aplica-se somente ao modelo completo de Declaração de Ajuste Anual;

III - não poderá exceder:

a) ao valor da contribuição patronal calculada sobre 1 (um) salário mínimo mensal, sobre o 13º (décimo terceiro) salário e sobre a remuneração adicional de férias, referidos também a 1 (um) salário mínimo;

b) ao valor do imposto apurado na forma do art. 11 desta Lei, deduzidos os valores de que tratam os incisos I a III do caput deste artigo;

IV - fica condicionada à comprovação da regularidade do empregador doméstico perante o regime geral de previdência social quando se tratar de contribuinte individual." (NR)

Art. 2º O art. 30 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido do seguinte § 6º:

"Art. 30.
.....

§ 6º O empregador doméstico poderá recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço e a parcela a seu cargo relativas à competência novembro até o dia 20 de dezembro, juntamente com a contribuição referente ao 13º (décimo terceiro) salário, utilizando-se de um único documento de arrecadação." (NR)

Art. 3º (VETADO)

Art. 4º A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 2º-A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

§ 1º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

§ 2º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos."

"Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família." (NR)

"Art. 3º-A. (VETADO)"

"Art. 4º-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto."

"Art. 6º-A. (VETADO)"

"Art. 6º-B. (VETADO)"

Art. 5º O disposto no art. 3º da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, com a redação dada por esta Lei, aplica-se aos períodos aquisitivos iniciados após a data de publicação desta Lei.

Art. 6º (VETADO))

Art. 7º (VETADO)

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos em relação às contribuições patronais pagas a partir do mês de janeiro de 2006.

Art. 9º Fica revogada a alínea a do art. 5º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

Brasília, 19 de julho de 2006; 185º da Independência e 118º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Guido Mantega

Luiz Marinho

Nelson Machado

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 20.07.2006