



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

FACULDADE DE DIREITO

COORDENAÇÃO DE ATIVIDADES COMPLEMENTARES DE MONOGRAFIA

JURÍDICA

JULYANA PAULA BRINGEL DE OLIVEIRA

**“O EMPREGADO DOMÉSTICO: UMA CLASSE RECONHECIDA
CONSTITUCIONALMENTE, MAS AINDA DESRESPEITADA QUANTO AO
CUMPRIMENTO DE SEUS DIREITOS”**

FORTALEZA

2006



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

FACULDADE DE DIREITO

“O Empregado Doméstico: uma classe reconhecida constitucionalmente, mas ainda desrespeitada quanto ao cumprimento de seus direitos”

Monografia apresentada pela acadêmica de direito *Julyana Paula Bringel de Oliveira* como exigência parcial para obtenção do grau de bacharelado do curso de graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, orientada pelo Profº. Fernando Basto Ferraz.

Fortaleza

2006

JULYANA PAULA BRINGEL DE OLIVEIRA

**“O Empregado Doméstico: uma classe reconhecida constitucionalmente, mas ainda
desrespeitada quanto ao cumprimento de seus direitos”**

**Monografia apresentada a banca examinadora
adequada e aprovada para suprir exigência
parcial inerente à obtenção do grau de bacharel
em Direito, em conformidade com os
normativos do MEC.**

Fortaleza (CE), 18 de Julho de 2006.

Fernando Basto Ferraz, Ms.

Professor Orientador da Universidade Federal do Ceará.

Marcos José Nogueira de Souza Filho

Professor Convidado da Universidade Federal do Ceará

Geórgia Marília Honorato Pinto

Advogada Convidada Graduada pela Universidade Federal do Ceará.

Dedicatória

*A meu pai, João Paulo Bringel (in memoriam),
por silenciosamente ter me ensinado
que as vezes é preciso perder para ganhar mais,
e no seio familiar ter me ensinado
o sentido da justiça e honestidade.*

Agradecimentos

A Deus, minha maior riqueza;

A minha mãe, Maria Bringel,

seus sacrifícios nunca foram em vão;

Ao meu irmão, Junior, que sempre acreditou em mim;

Ao Alexandre, seu amor foi esperança;

A Tia Sudete, sem o seu presente nada estaria acontecendo;

A Comunidade Recado, lugar de Deus para mim;

Ao Profº Fernando Ferraz,

que aceitou me conduzir nessa parte de meu caminho acadêmico;

E a todos os amigos que me apoiaram com seu carinho e orações.

RESUMO

O estudo que será realizado terá o fito de demonstrar o respeito que a sociedade, assim como o próprio Estado, na pessoa do Judiciário e demais autoridades administrativas e fiscalizadoras devem aos direitos já consolidados dos empregados domésticos, por não se poder mais admitir tamanho desrespeito a direitos constitucionalmente assegurados. Isto posto, verifica-se a importância do estudo minucioso do “empregado doméstico: uma classe reconhecida constitucionalmente, mas ainda desrespeitada quanto ao cumprimento de seus direitos”.

PALAVRA-CHAVE: Direito do Trabalho. Empregado Doméstico.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO I	
1. Conceito de Empregado Doméstico	11
2. Elementos Característicos	13
2.1. Continuidade	14
2.2. Finalidade Não lucrativa	15
2.3. Âmbito Residencial	16
2.4. Prestação de Serviço a Pessoa ou Família	18
2.5. Pessoalidade	19
3. Conceito de Empregador Doméstico	19
CAPÍTULO II	
1. Evolução Histórica do Empregado Doméstico	24
2. Evolução Legislativa	27
CAPÍTULO IV	
1. Os Direitos Constitucionais, Trabalhistas e Previdenciários do Empregado Doméstico	30
1.1 Direito a Férias	31
1.2 Previdência Social	37
1.3 Licença paternidade, Licença gestante e Salário Maternidade	38
1.4 Estabilidade gestante – garantia de Emprego a Gestante	39
1.5	39
1.6 Estabilidade Acidentária	

1.5. Estabilidade Acidentária	43
1.6. O Aviso Prévio e a Rescisão Contratual	46
1.7. Vale-Transporte	47
1.8. Salário-Família	47
1.9. Adicional Noturno	49
1.10. Prescrição	51
1.11. FGTS e Seguro-Desemprego	52
CAPÍTULO V	
1. Empregado Doméstico: uma classe reconhecida constitucionalmente	56
1.1. O Princípio da igualdade e o parágrafo único do art. 7º da CF/88	57
2. Descumprimento do Direito do Empregado Doméstico	59
3. Preconceito e Dificuldades	60
4. Estatística	62
CONCLUSÃO	63
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXO 1	68
Dúvidas Frequentes	75
ANEXO 2	
Projeto de Monografia Jurídica	

INTRODUÇÃO

A presente Monografia Jurídica tem por escopo demonstrar a importância do tema em epígrafe, qual seja “O Empregado Doméstico: uma classe reconhecida constitucionalmente, mas ainda desrespeitada quanto ao cumprimento de seus direitos”.

É *mister* destacar a classe obreira dos empregados domésticos, assim como pontuar seus direitos com a máxima precisão e respeito, trazendo a baila suas já consolidadas conquistas e benefícios assegurados por lei, conforme atesta a Carta Magna de 1988, em seu art. 7º, parágrafo único, e demais Leis Ordinárias.

Todavia, é notório que a realidade em nosso país dessa classe obreira é bem diversa daquilo que consta e é assegurado por lei. Observa-se facilmente essa dissonância da norma e do fato ao analisarmos talvez a nossa própria residência, começando por um fator simples, mas que ocorre comumente: no tocante ao pagamento de salário mínimo ao empregado doméstico. O não pagamento do salário mínimo é crime na *orbe* trabalhista eivado de sanção, contudo essa é uma das práticas, ainda que horrendas, das mais comuns na nossa sociedade.

É latente a problemática em liça, uma vez que não só o salário mínimo, mas o cumprimento de diversos outros direitos trabalhistas e previdenciários são desprezados, colocando em cheque a tão almejada segurança jurídica dessa classe laboral.

De fato, já se iniciou uma melhoria no cumprimento desses direitos em virtude do surgimento de entidades de classe que passaram a exercer um múnus fiscalizatório para com os empregadores, contudo, isso ainda acontece de forma tímida e insuficiente.

Outro problema enfrentado é que, por vezes os próprios trabalhadores domésticos não exigem o total cumprimento de seus direitos, chegando ao ponto de requisitar de seus empregadores que não descontem determinadas verbas de sua remuneração. É sobre essa classe obreira e os seus já consolidados direitos, mas ainda não respeitados pela sociedade que tratará a monografia aqui projetada.

CAPÍTULO I

1. Conceito de Empregado Doméstico

O *Direito do Trabalho* é ramo jurídico especializado, que regula certo tipo laborativo na sociedade contemporânea. É um complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras, princípios concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas. Tem, assim, como seu conteúdo essencial a relação empregatícia – e de seu sujeito ativo próprio, o empregado trabalhador.

É nesse contexto do direito, nesse ramo científico das ciências jurídicas, onde estará inserido o presente estudo acerca da classe doméstica no Brasil, suas conquistas normativas, mas o ainda latente descaso no cumprimento dos direitos trabalhistas inerentes a essa classe.

A definição do conceito de empregado doméstico tem encontrado vários obstáculos, destacando aqui o fator histórico, uma vez que no Brasil, o trabalhador doméstico passou anos à margem da legislação trabalhista, conseguindo a extensão de alguns direitos apenas em 1988, quando da promulgação da Constituição Federal, em seu art. 7º, parágrafo único. Senão vejamos o que preceitua o art. 7º da CLT, *verbis*:

**“Art. 7º. Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrario, não se aplicam:
a) aos empregados domésticos, assim, considerados de um modo geral, os que prestam serviço de natureza não-econômica à pessoa ou a família, no âmbito residencial destas;”**

Assim, a legislação Consolidada obreira exclui a classe doméstica de seu âmbito, sendo esta regulada somente em 11 de dezembro de 1972, com a **Lei 5859**.

O art. 1º, da Lei 5.859/72 dispõe sobre a definição da profissão de empregado doméstico, encerra os principais fundamentos de que se serve a doutrina para a caracterização dessa classe laboral.

Assim diz o artigo referido:

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

O conceito presente neste artigo é baseado no direito Alemão, e deve ser interpretado de modo amplo e não estrito.

O brilhante doutrinador e sábio Juiz do trabalho, **Maurício Gondinho Delgado**, em sua festejada obra **Curso de Direito do Trabalho**, assim define o empregado **Doméstico**:

“Empregado Doméstico é uma modalidade especial da figura jurídica do empregado. Seu tipo legal compõe dos mesmos 5 elementos fáticos jurídicos característicos de qualquer empregado – embora um desses elementos receba, no tocante a relação empregatícia doméstica, conformação jurídica distintiva em face do padrão celetista imperante.

Tecnicamente, empregado doméstico é a pessoa física, que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinação, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, em função do âmbito residencial destas.” (Curso de Direito do Trabalho, 3ª edição, 2ª tiragem, São Paulo, LTR, , Abril de 2004).

Há ainda a definição bastante aceita pela doutrina do professor **Osiris Rocha**, segundo o qual:

“Empregado doméstico é aquele que presta serviços à pessoa em sua casa, em sua residência, serviços estes pertinentes, exatamente, à condução desta naquilo que é básico à pessoa como tal (alimentação, limpeza, organização, higiene e, algumas vezes, transportes).” (Ferraz, Fernando Basto, Empregado Doméstico, São Paulo, LTR, pág. 21, Abril de 2003).

Consideramos mais adequado e mais acessível ao entendimento de qualquer comum, este conceito derradeiro, que em seu falar encerra com primor o conceito de empregado doméstico.

2. Elementos Característicos

A Consolidação das Leis do trabalho traz, em seu art. 3º, as características inerentes a qualquer relação empregatícia, salvo algumas exceções (como trabalhador eventual, autônomo, avulso, temporário) e são elas: pessoa física, pessoalidade, onerosidade, subordinação e não-eventualidade.

A classe dos trabalhadores domésticos, além de acolher os quatro primeiros elementos comuns a qualquer empregado (*pessoa física do prestador, pessoalidade, onerosidade e subordinação*), encontra-se nela ainda um elemento fático-jurídico comum aos demais empregados, mas que no tocante ao trabalho doméstico recebe conformação distinta, conforme veremos adiante, qual seja a *continuidade*.

Ademais, têm-se as características próprias da classe doméstica, quais sejam: *finalidade não lucrativa do serviço prestado, apropriação dos serviços apenas por pessoa física ou família, efetuação dos serviços no âmbito residencial dos tomadores*.

Sendo assim, a relação empregatícia doméstica concretiza-se a partir de *oito elementos* característicos: os cinco primeiros genéricos a qualquer relação empregatícia

(sendo a continuidade diferenciada quanto ao empregado doméstico) e três elementos especialmente estipulados no tocante a essa específica relação de trabalho.

Contudo, apenas as características próprias à relação empregatícia da classe doméstica serão objeto de explanação mais detalhada do presente estudo, uma vez que o empregado doméstico é uma categoria especial de contrato de trabalho e seus elementos devem ser inconfundíveis, sob pena de cair na regra geral – qual seja a do empregado regido pela CLT.

2.1. Continuidade

A continuidade, inserida no art. 1º da Lei 5.859/72, apesar de clara na legislação, vem gerando discussões na doutrina, contudo a jurisprudência vem se firmando, por exemplo, no dizer que a diarista não é doméstica, devido à falta do requisito continuidade.

Há ainda a delimitação e diferenciação do que seja a *não-eventualidade* celetista e a *continuidade* própria da relação empregatícia doméstica.

A continuidade, segundo afirmação **de Orlando Teixeira da Costa**, seria a noção de ininterrupto, seguido, sucessivo; já a não-eventualidade se entende que é a permanência, constância, perseverança, que tem uma organização estável. (*Ferraz, Fernando basto, Empregado Doméstico, São Paulo, LTR, pág. 25, Abril de 2003*).

Exemplificando para melhor diversificar esses dois aspectos, teríamos a cozinheira, que presta serviços cotidianos à uma família, vinculando-se a esta por uma atividade contínua, e, portanto, enquadrando-se como doméstica; já uma arrumadeira, que

comparece algumas vezes por semana e por algumas horas seria uma prestadora de serviços, de caráter não ininterrupto, podendo ser tida como trabalhador avulso.

Assim, o que se deve buscar, para o enquadramento adequado como profissionais domésticos ou não, são as circunstâncias em que esse trabalho é prestado, se continuamente ou não.

Há quem considere as diaristas, por exemplo, como trabalhadores avulsos, outros como trabalhadores autônomos. Contudo, não há legislação específica a esse respeito, embora já se defenda uma legislação própria para essa categoria.

2.2. Finalidade Não-lucrativa

A expressão “finalidade não-lucrativa”, constante no art. 1º da Lei 5.859/72, não exclui a onerosidade do trabalho doméstico, ou seja, o que a lei quer dizer é que o trabalho exercido pelo doméstico não pode ter objetivos comerciais ou industriais, restringindo-se ao exclusivo interesse pessoal do tomador ou de sua família.

Desta forma, os serviços domésticos são sem potencial de repercussão direta fora do âmbito pessoal e familiar, não produzindo benefício para terceiros. Queria o legislador assim, aludir a serviços utilizados pelo patrão sem fins lucrativos.

O critério que faz o caráter não lucrativo do trabalho doméstico é a partir do prisma do tomador, uma vez que para o obreiro, prestador de serviços e destinatário da remuneração, todo trabalho efetuado tem evidente conteúdo econômico. Todavia, os serviços

prestados não podem constituir fator de produção para a pessoa ou família que deles se utilize, embora tenham qualidade econômica para o obreiro.

Com o labor do doméstico o empregador ganha conforto, bem-estar, tranqüilidade, mas o importante é que esse ganho não tem por finalidade proporcionar-lhe a subsistência ou o aumento do seu patrimônio.

Salienta-se mais uma vez que, não é que o trabalho doméstico não possua significação econômica e sim que não se destina ao mercado, mas ao consumo doméstico, e mais adiante, iremos abordar como esse caráter de não estar inserido diretamente no mercado capitalista, da forma costumeira propriamente dita, como comumente estão as demais categorias obreiras, acaba por gerar uma dada discriminação quanto ao valor do labor doméstico.

Assim, quando o trabalho de feição doméstica, ainda que realizado no âmbito familiar, visa uma atividade produtiva, integra um empreendimento comercial, industrial ou rural, por mais rudimentar que seja a organização, logo ele transforma sua natureza doméstica em empresarial. Ou seja, qualquer trabalho que não vise à manutenção da vida familiar não se enquadra como doméstico, mas como empregado nos moldes do art. 2º da CLT.

2.3. Âmbito Residencial

A expressão utilizada pela Lei 5.859/72 designa, na verdade, todo ambiente que esteja vinculado à vida pessoal do indivíduo ou da família, onde não se produza valor de troca, mas essencialmente atividade de consumo. Desta forma, a expressão deve ser

apreendida no seguinte sentido: âmbito residencial destas ou para o âmbito residencial destas, ou, ainda, em função do âmbito residencial da pessoa da pessoa ou da família.

Isso significa que a noção de âmbito residencial abrange não somente a específica moradia do empregador, como também, unidades estritamente familiares que estejam distantes da residência principal da pessoa ou família que toma o serviço doméstico. É o que ocorre com casa de campo, casa de praia, além de outras extensões da residência.

O que se considera essencial é que o espaço de trabalho se refira ao interesse pessoal ou familiar.

Cabe trazer a baila o brilhante exemplo dado pelo doutrinador **Maurício Gondinho Delgado**, em sua obra intitulada **Curso de Direito do Trabalho**, acerca desse elemento característico do empregado doméstico:

“Conforme já exposto, é viável, juridicamente a contratação de um empregado como doméstico por pessoas não vinculadas por laços de parentesco (como numa república de estudantes). Contudo, essa hipótese não se confunde, como analisado, com a do pensionato, em que o empresário contrata empregado para viabilizar o objeto econômico do empreendimento (locação de quartos).” (Curso de Direito do Trabalho, 3ª edição, 2ª tiragem, São Paulo, LTR, Abril de 2004).

Em suma, entendemos que a expressão “âmbito residencial” deve ser interpretada em sentido amplo, e que o trabalhador doméstico exercerá seu labor em qualquer local onde se desenvolva a vida familiar, desde que o serviço não tenha o condão de promover lucros ou rendimentos pecuniários ao empregador, enfatizando assim, a ausência de fins lucrativos pelo empregador.

2.4. Prestação de Serviço a Pessoa ou Família

Verifica-se, através deste elemento caracterizador da relação empregador e empregado doméstico, que o serviço doméstico jamais deve ser prestado a pessoa jurídica, sob pena de se descaracterizar como tal. Apenas a pessoa física, individualmente ou em grupo unitário, pode ocupar o pólo passivo dessa relação jurídica especial.

A lei refere-se à pessoa ou família. Contudo, evidentemente que certo grupo unitário de pessoas físicas, atuando estritamente em função de interesses individuais de consumo pessoal, pode também tomar trabalho doméstico. É o que se passa, como referido acima, numa república estudantil e sua cozinheira e/ou arrumadeira.

O vínculo previsto na Lei 5.859/72 demonstra ser uma exceção ao princípio justralhista da despersonalização do empregador. Na relação empregatícia doméstica, esse princípio é afastado uma vez que, como já fora mencionado, o pólo passivo dessa relação não pode ser ocupado por pessoa jurídica, mas apenas por pessoas naturais. Entes jurídicos especiais, como a massa falida, também não podem figurar como empregadores dessa relação empregatícia específica.

Há, pois, certa pessoalidade da figura do empregador doméstico, em contraponto a regra da impessoalidade vigente quanto a figura dos demais empregadores.

Essa relativa pessoalidade que imanta a figura do empregador, no âmbito da relação empregatícia doméstica, é que torna difícil a extensão à categoria dos princípios e regras da chamada “alteração subjetiva do contrato” (arts. 10 e 448 da CLT).

Assim, toda e qualquer forma de trabalho doméstico tem como condão essa relação do empregado com a pessoa e/ou família, nunca com pessoa jurídica.

2.5. Pessoalidade

Todos os autores são convergentes em apontar como caráter essencial do trabalho doméstico essa nota de serviço pessoal, em que o empregado participa diretamente da vida familiar, do interior e intimidade do lar, como já fora ressaltado, em pleno âmbito residencial.

Esse caráter pessoal do trabalho doméstico está estritamente ligado ao caráter não econômico de sua atividade, ou seja, os serviços domésticos não constituem fator de produção para quem deles se utiliza, mas, unicamente, para quem os presta.

Em suma, observa-se a presença do fator personalidade tanto na figura do empregado, ante sua contínua presença no lar e intimidade da família, como do empregador que, pela natureza da relação empregatícia, não pode ser pessoa jurídica.

3. Conceito de Empregador Doméstico

Considera-se empregador doméstico a pessoa ou família que admita, a seu serviço, empregado doméstico, conforme consta do art. 3º, II, do Decreto nº 71.885/73 que regulamenta a Lei 5.859/72.

Como referido no item 2.4 do presente capítulo, é necessário que o contratante dos serviços domésticos seja pessoa física, sendo impossibilitado a pessoa jurídica preencher o pólo passivo da relação empregatícia em questão.

Assim, há quem diga que o legislador foi infeliz ao mencionar a palavra “família”, uma vez que a esta a lei não outorga personalidade, não constituindo nem pessoa natural e tão pouco pessoa jurídica, sendo vista apenas como instituição, nunca como pessoa capaz de direitos e deveres.

No caso de haver reclamação trabalhista do empregado doméstico, e este tenha prestado serviço à família, entende-se por esta, no dizer de **Emílio Gonçalves**, todos os parentes que residem no mesmo local da prestação do labor, sendo este também o entendimento do mestre **Valentin Carrion**. (*Ferraz, Fernando Basto, Empregado Doméstico, São Paulo, LTR, pág. 88, Abril de 2003*).

Continuando o raciocínio do parágrafo anterior, uma questão que vem gerando discussão é acerca da representação do empregador doméstico nas audiências, em lides laborais no tocante a relação empregatícia em comento.

Senão, vejamos posicionamentos jurisprudenciais do Tribunal do Mato Grosso e Rio Grande do Sul acerca dessa questão:

“E M E N T A: REVELIA E CONFISSÃO. PREPOSTO. EXIGÊNCIA DE CONDIÇÃO DE EMPREGADO. O preposto credenciado deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do artigo 843, § 1º da CLT. A exceção prevista na Orientação Jurisprudencial n.º99 do Colendo TST, albergou apenas a representação do empregador doméstico, restringindo-se à pessoa da família deste e que resida no local onde o obreiro prestou serviços, além de possuir conhecimento dos fatos. Na modalidade de empregado doméstico, a doutrina também vem admitindo a regularidade de representação do empregador doméstico, através de preposto credenciado, desde que esteja na

mesma condição do reclamante, ou seja, de empregado doméstico, que preste serviço no mesmo local e que tenha conhecimento dos fatos declinados na demanda, sob pena de confissão. Fazendo-se o segundo acionado, pessoa física, representar-se pelo mesmo preposto da primeira, pessoa jurídica, correta a que aplicou a revelia e confissão ficta.

M É R I T O: DA REVELIA E CONFISSÃO FICTA(...); No que tange à alegação de inaplicabilidade da Orientação Jurisprudencial nº 99 da Seção de Dissídios Individuais do Colendo TST, por tratar-se de reclamação de empregado doméstico, entendo que a representação do empregador restringe-se a quem o contratou, podendo dilatar-se à pessoa da família ou quaisquer outros parentes, desde que residam no local onde o obreiro prestou serviços.

A melhor doutrina, não obstante, vem admitindo a regularidade de representação do empregador doméstico à audiência de conciliação e julgamento, mediante preposto credenciado, na mesma condição do litigante, ou seja, de empregado doméstico que preste serviço no mesmo local e que tenha conhecimento dos fatos declinados na demanda, sob pena de confissão.

No entanto, não é a hipótese dos autos, o preposto credenciado é empregado da primeira Reclamada (pessoa jurídica), razão pela qual entendo totalmente irregular a representação do segundo acionado. (...)”; (TRT-RO-163/2000; Ac. TP. n. 1088/2000; Origem: 5ª VARA DO TRABALHO DE CUIABÁ/MT; Rel. Juiz Nicanor Fávero; Rev. Juiz Bruno Weile); (grifo nosso).

“EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO. PREPOSTO. Na esteira do Precedente nº 99 da SDI-1 do TST, na reclamação de empregado doméstico, não se exige que o preposto seja empregado do reclamado.

NULIDADE DA SENTENÇA. EMPREGADO DOMÉSTICO. PREPOSTO. Sem razão. Trata-se de reclamatória que visa o reconhecimento de vínculo empregatício doméstico. Depreende-se da leitura das atas das fls. 11 e 30-31 que a Sra. Janete Pochmann Simone é filha e preposta da reclamada. Aplica-se, à espécie, entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Individuais do Colendo TST, nº 99, de 30.05.97, com o seguinte teor: "Preposto. Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT". Dessa forma, a reclamada, ao não comparecer pessoalmente à audiência de instrução e julgamento, fez-se validamente substituída por sua preposta (fl. 12), para contestar os pedidos do autor, não havendo falar em nulidade da sentença. Diante do exposto, rejeita-se. ACORDAM os Juizes da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, à unanimidade de votos, negar provimento ao recurso ordinário do reclamante.” (...); (TRT 4º Região/ 5ª Turma – RO 00095-2005-411-04-00-9, Juiz Rel. Leonardo Meurer Brasil; 06/12/2005); (grifo nosso).

“EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. CONFISSÃO. O preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado, exceto quanto à reclamação de empregado doméstico. Inteligência da Súmula n. 377 do TST. Versando a reclamatória trabalhista sobre serviços prestados no âmbito residencial de pessoas físicas, não há cogitar da irregularidade de representação das reclamadas por meio de preposto que não detém a condição de empregado. Provimento negado.

IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. CONFISSÃO - Pela análise da ata juntada à fl. 11, é possível verificar que na audiência inaugural as reclamadas se fizeram representar pelo Sr. Vicente de Camillis Rozvadoski, sem qualquer objeção pela parte contrária.

Na audiência de instrução retratada na fl. 73, o procurador do reclamante requereu a comprovação da condição de empregado do preposto, tendo sido esclarecido pelo procurador das reclamadas que o Sr. Vicente não era detentor de tal condição, embora tivesse conhecimento dos fatos da causa. Tal circunstância acarretou a pretensão de declaração da confissão ficta das reclamadas, a qual foi rechaçada pela sentença.

(...)

A pretensão da recorrente está encoberta pelo instituto da preclusão, ante a ausência de insurgência por ocasião da audiência inaugural, ocasião em que as reclamadas também se fizeram representar pelo Sr. Vicente. Tal como bem pontuado pela julgadora da origem na fl. 80, "por não ter havido oposição quanto ao preposto apresentado na audiência inaugural, entendo que, em havendo interesse na oitiva da parte reclamada, ele poderia prestar depoimento, estando devidamente credenciado para tanto".

Versando a ação em exame sobre o trabalho prestado no âmbito da residencial de pessoas físicas, aplica-se ao caso o entendimento constante na Súmula n. 377 do TST, assim redigida: "Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT". Provimento negado. (...)"; (TRT 4º Região/8ª Turma – RO 00080-2004-026-04-00-6, Juiz Rel. Carlos Alberto Robinson 1; 06/10/2005)

A CLT prescreve que embora constituam advogados, e mesmo estando este presente, é essencial a presença das próprias partes à audiência, por que a ausência não justificada do reclamante implica arquivamento do feito, assim como a ausência do reclamado enseja a revelia e confissão (art. 844 da CLT).

Há doutrinadores que pensam que como o empregado doméstico é aquele que presta serviços a uma pessoa ou a uma família, no âmbito residencial destas, logo, o empregador doméstico deve ser entendido como a entidade familiar formada por qualquer dos cônjuges ou seus descendentes. Em outras palavras a representação em Juízo só poderia ser feita por qualquer membro da família maior de 18 anos.

Contudo, conforme o conteúdo do julgado apresentado *supra*, observa-se que, embora a jurisprudência restrinja-se a representação do empregador a pessoa natural deste ou qualquer outro membro da família, maior de 18 anos e que habitasse na residência, local do labor do empregado doméstico, a doutrina mais recente tem entendido de forma mais extensiva, qual seja: *que a representação do empregador doméstico à audiência de conciliação e julgamento pode ser feita mediante preposto credenciado, uma vez que este esteja na mesma condição do litigante, ou seja, de empregado doméstico que preste serviço no mesmo local e que tenha conhecimento dos fatos declinados na demanda.* Seria o caso de

governanta ou mordomo, por exemplo, comparecer a audiência representando o empregador doméstico, como preposta do mesmo.

Segundo **Valentim Carrion**, “*o entendimento de que o empregador doméstico poderá fazer-se substituir, na audiência, por preposto (exemplo: governanta, mordomo), empregado doméstico registrado e devidamente credenciado, é defensável*”.

Ao lembrar o art. 843, §1º da CLT, **Sônia Nascimento** considera “*admissível, por analogia legal, a designação, como preposto, para o fim, de pessoa que mantenha relação de emprego com a família*”.

Assim, é possível o empregador se fazer representar por preposto em audiências desde que esse atenda as prerrogativas acima elencadas (pertencer à família ou ser empregado doméstico do reclamado).

CAPÍTULO II

1. Evolução Histórica do Emprego Doméstico

A origem da classe doméstica está intimamente ligada à escravidão, aliada ao exercício de atividades no âmbito residencial à família ou pessoa, manifestando-se em duas direções:

- uma afirma que os domésticos eram valorizados, e recebiam honras e privilégios de seus empregadores;
- e a outra, baseia-se na origem da escravatura, tornando hereditário o preconceito e o descaso sofrido ao longo dos tempos.

Embora ambas se entrelacem, e por motivos diversos, estando entre eles questões políticas, que enfatizam o preconceito da classe, mediante a figura escravocrata, o presente estudo fila-se a segunda direção, que toma por base o pensamento que toma por base a origem escravagista.

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

Ao longo dos anos, senhores rurais e urbanos deslocaram escravos das senzalas para o interior de suas residências, para inadimplir-se de leis já inerentes aos domésticos (temos, desde 1512, no Brasil, com as Ordenações Manuelinas - Ordenações Manuelinas (1521-1603) no início do séc. XV, a pleora legislativa tornou-se preocupante em Portugal, compelindo o rei D. João I a encarregar João Mendes, Corregedor da Corte, de compilar todas as leis extravagantes, sendo a tarefa ultimada em 1446, surgindo as Ordenações Afonsinas, assim denominadas em homenagem ao monarca então reinante, Afonso V. A compilação consistiu em reunir as normas do Fuero Juzgo, também chamado Código visigótica ou Lex Romana

Visigothorum, legislação dos hispano-romanos e visigodos, acrescido dos forais e leis gerais, estas aplicáveis em todo o Reino. Em 1495 ascende ao trono D. Manuel, que resolveu elaborar uma nova compilação, concluindo o trabalho em 1521, dando-se a este o título Ordenações Manuelinas, em óbvia saudação ao rei).

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

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

Reportando-nos aos atuais tempos, apresenta-se a condição conquistada pelos domésticos. Antes da Constituição de 1988, o doméstico podia receber menos de um salário mínimo, não tinha direito ao 13º salário, aviso prévio e repouso semanal remunerado. Após sua promulgação, foram a estes estendidos os seguintes direitos: salário mínimo, irredutibilidade salarial, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais acrescidas de um terço, licença à gestante, licença paternidade, aviso prévio e aposentadoria.

Da escravatura aos atuais direitos conquistados pelos trabalhadores domésticos, deu-se uma significativa evolução; porém, a história não é estática e, a atual situação dos trabalhadores domésticos, ainda é questionável.

Poderíamos dizer que o empregado doméstico ainda sofre severos preconceitos, citando como exemplo e conseqüência deste, o fato de muitas pessoas resistirem assinatura da

Carteira de Trabalho sob essa qualidade, tanto por parte do empregador, como, infelizmente, por parte do próprio empregado.

Segundo a professora **Eva Blay**, da Universidade de São Paulo, *“o Brasil tem uma estrutura escravista, que se perpetua sutilmente na classe média... e quem paga isso são as domésticas”*. (Basto, Fernando Ferraz, *Empregado Doméstico*, São Paulo, LTR, pág. 32, Abril de 2003).

Afirma ainda **Benedita da Silva**, empregada doméstica aos 14 anos, Deputada Federal e defensora das garantias do empregado doméstico, que *“a maioria das empregadas brasileiras fica muito tempo numa mesma casa, ganhando mal, porque funciona um esquema de exploração psicológica”*. (Basto, Fernando Ferraz, *Empregado Doméstico*, São Paulo, LTR, pág. 33, Abril de 2003).

O fato de as origens históricas e etimológicas dos trabalhos domésticos serem prestados pelos escravos e pelos servos por si só é capaz de explicar e justificar a compreensão do fenômeno brasileiro da discriminação social de que sofre esta particular categoria laboral.

É notório que em países onde a escravidão fora recentemente abolida haja uma carga de preconceito e desprestígio dos domésticos de um modo geral.

Depreende-se, desta feita, que a problemática em volta dessa categoria laboral em estudo, advém não apenas de uma deficiência jurídica, acerca do retardo do legislador em criar um ordenamento, mas também é um grave problema sócio-cultural e educacional.

Parece-nos até mesmo contraditório perguntar: por que o legislador tardou em demasia para regulamentar essa classe obreira, uma vez que ela, ante toda a crise do emprego formal, é uma ocupação que resiste na história e no tempo, é uma das mais numerosas e é a mais próxima da realidade de todos nós, de nossas casas?

Embora muitas empregadoras, atualmente, já cumpram com os direitos laborais das domésticas, ainda há um grande véu de discriminação para com essa classe, até mesmo das próprias domésticas, que por vezes não aceitam que sua CTPS seja assinada com a função de empregada doméstica, preferindo que aquela permaneça sem ser assinada, o que leva vários empregadores menos criteriosos a incorrer nessa ilegalidade trabalhista.

Em suma, se nos deportamos a uma análise do passado, veremos que a classe doméstica sempre existiu no âmbito familiar, ainda que de formas diferentes, dependendo da época e do contexto analisados, sendo esta atividade fruto do trabalho escravo da Antiguidade, com influências democráticas paternalísticas.

2. Evolução Legislativa

De origem etimológica latina (*domus*-casa), o trabalho doméstico era disciplinado pelas Ordenações do Reino (*vide* pág. 24).

A CLT excluiu, expressamente, os empregados domésticos do âmbito de suas normas protetivas (art. 7, “a”). A categoria permaneceu, assim, por extenso período, em constrangedor limbo jurídico, sem direito sequer a salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo serviço.

Apenas no início da década de 70, com a lei 5.859/72, é que a categoria adquiriu o mínimo de cidadania jurídica. Cidadania mínima, entretanto. Anos após, com a Constituição Federal de 1988, é que foram ampliados substantivamente os direitos estendidos aos empregados domésticos no país.

O empregado doméstico é regido pela Lei 5.859/1972, regulamentada pelo Decreto 71885/1973, tendo seus direitos previstos na Constituição Federal/1988 no parágrafo único do artigo 7º, bem como sua integração à Previdência Social.

Embora não seja do conhecimento de muitos operadores do direito, e tão pouco, da sociedade em geral, existiu uma legislação anterior a Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972 e seu regulamento – Decreto nº 71.885, de 9 março de 1973, quais sejam:

- *Decreto n° 23/1890;*
- *Art. 1216 e ss. do CC/1916;*
- *Decreto n° 16.107/1923;*
- *Decerto Lei n° 3.078/1941;*
- *Decreto Lei n° 5.452/1943;*
- *Lei n°2.757/1956;*

Há época, havia quem entendesse que o Dec. Lei nº. 3.078/41 não entrara em vigor, à falta de regulamentação (que de fato nunca ocorreu); outros entendiam que possuía auto-executoriedade no que fosse possível; e havia ainda quem considerava o referido Diploma legal revogado pela CLT e legislação complementar, devido à exclusão da classe

doméstica do rol de empregados imposta por esta consolidação, sendo este o entendimento jurisprudencial dominante.

A lei 5.859/72 é constituída de oito artigos e, embora descompromissada com uma proteção de âmbito mais global, veio representar significativa conquista dos domésticos, que até então, na prática, viviam a margem de regulamentação jurídica, nos termos do art. 7º, alínea “a” da CLT.

A Lei *supra* referida concedeu ao empregado doméstico apenas três únicos direitos básicos: *férias anuais* e remuneradas de 20 dias úteis; *anotação na CTPS*; inscrição como *segurado obrigatório na Previdência Social*. O Decreto 71.885, em seu art. 2º, ainda determinou que se aplicasse ao empregado doméstico o capítulo celetista referente às férias.

A legislação do vale-transporte, surgida na década de 80, também contemplou o empregado doméstico com a parcela que instituiu.

Desse breve apanhado evolutivo-legislativo, percebe-se claramente que só recentemente, com o advento da Constituição Federal de 1988, os empregados domésticos saíram, pelo menos no plano teórico-jurídico, do seu estado de marginalidade. Poderíamos dizer que a Carta Magna vigente buscou resgatar essa classe de sua discriminação legal e social, embora esta última ainda seja latente em nossa sociedade.

CAPÍTULO III

1. Os Direitos Constitucionais, Trabalhistas e Previdenciários do Empregado Doméstico

A classe doméstica foi, como já fora mencionado, excluída do rol dos empregados celetistas, conforme art. 7º, alínea “a”, da CLT. Por isso formam uma classe diferenciada, uma vez que o trabalho prestado por eles em hipótese alguma deve proporcionar lucro ao empregador.

Apesar de terem ocorridos significativos avanços legislativos, ainda prevalece uma marginalização jurídica que vem entrelaçada com a origem escravista.

Com esse fito de assegurar os direitos dessa classe laboral e atenuar a referida marginalização, é que o empregado doméstico foi incluído no art. 7º da Carta Maior de 1988, em seu parágrafo único, dando maior ênfase e peso jurídico ao que buscou realizar a Lei Ordinária de 1972.

A Constituição de 1988 garantiu um leque de direitos à categoria, muito mais extenso do que todas as demais conquistas até então alcançadas. O art. 7º da Constituição Federal de 1988, em seu parágrafo único, estabelece e assegura aos domésticos um rol compreendendo as seguintes parcelas:

“Parágrafo único. São assegurados aos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração a Previdência Social.”

Assim, os direitos trabalhistas, garantidos constitucionalmente, estendidos a classe doméstica são: *salário mínimo, irredutibilidade salarial, décimo terceiro salário com base na remuneração integral, repouso semanal remunerado, férias, licença gestante de 120 dias e, licença paternidade de 5 dias, aviso prévio de no mínimo 30 dias, nos termos da lei, e sua integração a Previdência Social – aposentadoria, ressaltando que nesse contexto está contida a obrigação de assinatura da CTPS do doméstico.*

Como se observa, os direitos ditos sociais, garantidos a toda a classe obreira, somente de forma tardia e parcial foram estendidos aos empregados domésticos, tendo ainda somente alguns desses direitos, precisamente 09 dos 34 incisos elencados no referido artigo da Carta Magna, resguardados a categoria doméstica.

1.1. Direito a Férias

O direito a férias, em matéria de empregado doméstico, ainda é uma questão privada de uniformidade, uma vez que a própria Lei 5.859, em seu art. 3º, e seu Regulamento, o Dec. Nº71.885, em seus arts. 2º e 6º trazem em seus textos pontos divergentes, uma vez que o Decreto parece, não só destoar, mas modificar a própria lei a que veio regulamentar.

Historicamente, a CLT determina expressamente que seus dispositivos não se aplicariam aos empregados domésticos (art. 7, alínea “a”). Dessa forma, esta categoria profissional não contou com regulamentação alguma no Direito pátrio até o advento da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1.972, que consagrou diversas garantias para os domésticos, dentre as quais o direito às férias de vinte dias úteis, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família (art. 3º).

Sem embargo, a controvérsia acerca das férias do empregado doméstico teve início com a edição do Decreto no 71.885/73, que veio regulamentar a citada Lei dos Empregados Domésticos. Com a edição desta Decreto, para alguns, as férias do doméstico ficaria atrelada às férias da CLT, inclusive quanto a sua duração (arts. 2º e 6º).

Observe-se que à época da edição do Decreto a presente discussão seria inútil, pois ambos os diplomas legais (CLT e Decreto nº 71.885/73) continham as mesmíssimas determinações, tanto quanto a duração, quanto a quem cabia fixar o período de gozo. Não obstante, com o advento do Decreto-Lei nº 1.535/77 foi dada nova redação ao capítulo das férias (Capítulo IV) da CLT, de forma que o período de gozo passou de vinte dias úteis, para trinta dias corridos, à luz do artigo 130, inciso I, da CLT.

A partir desta alteração da CLT alguns passaram a entender que, uma vez que a Lei dos Domésticos estabelecia que as férias destes seria nos termos da CLT, a alteração do texto consolidado resultaria em que os domésticos viessem a fazer jus a trinta dias corridos de férias.

Com a Constituição Federal de 1988, surge nova controvérsia quanto à duração das férias dos domésticos, porque o parágrafo único do artigo 7º da Carta Magna equiparou os empregados domésticos aos urbanos e rurais (celetistas), em alguns direitos, dentre os quais o constante em seu inciso XVII, que versa sobre férias, prevendo seu gozo anual, remunerado com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, embora não tenha falado expressamente da duração.

Ora, observa-se quantas dissonâncias da lei e conseqüentemente quantas divergências há no tema elencado.

Há aqueles que defendem que os domésticos tem direito a férias de vinte dias, já que este é o período explicitado na lei específica do obreiro doméstico. Segundo advogado trabalhista carioca **Bruno Herrlein Correia de Melo**: (www.mundojuridico.adv.br. Artigo publicado no *Mundo Jurídico*, em 04.10.2005):

“Porém, entendemos que tal interpretação seria equivocada, em hermenêutica sobremaneira extensiva, que considera somente a letra legal do artigo 2º do referido decreto. Destarte, cabendo a lembrança de que o artigo 6º do mesmo decreto versa especificamente sobre a duração das férias dos domésticos, de forma a tornar inequívoco que a aplicação do capítulo de férias da CLT deve se dar unicamente no que diz respeito ao *modus operandi* desta, mas não quanto a sua duração, que foi basicamente mantida, com redação que somente acresceu que ficaria a fixação do período de férias ficaria a cargo do empregador. Ressalta-se, sem embargo que restou claro que o único direito referente às férias estendido constitucionalmente aos domésticos foi ao seu gozo anual e com remuneração de, ao menos, um terço a mais do que o salário normal, nada havendo sido dito acerca da duração das férias. Destarte, com a máxima vênia dos que entendem em contrário, cremos que se encontram equivocados os que interpretaram o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal como sendo a representação do desejo do legislador constituinte em assegurar o direito às férias de 30 trinta dias corridos a todos os trabalhadores”.

Dessa forma também entende o Mestre **Maurício Gondinho Delgado**:

“No que toca a essa parcela, parece clara a preservação do lapso de vinte dias úteis, criado pela Lei 5.859/72. Esse prazo não foi modificado, quer pelo Decreto-lei 1.535/77, que deu nova redação ao capítulo IV da CLT, quer pela Constituição Federal de 1988. É que tal capítulo aplica-se aos domésticos, mas nos limites especificados da Lei 5.859/72”. (Curso de Direito do Trabalho, 3ª edição, 2ª tiragem, São Paulo, LTR, pág 376, Abril de 2004).

Contudo há quem defenda as férias de trinta dias como **Ferreira Prunes**, que tem entendido que *esta corrente deverá estar com a melhor razão, pois o regulamento, Dec. 71.885/73, sem ter ido além da Lei, esclareceu que as férias seriam concedidas pela tabela do então art. 132. Com as modificações sofridas pela CLT, segue-se que a lei dos empregados*

domésticos acompanha as mesmas modificações em razão da remissão feita àquela. (Ferrazs, Fernando Basto, Empregado Doméstico, São Paulo, LTR, pág.515, Abril de 2003).

Apesar de ainda existir algumas divergências, a jurisprudência pátria tem se firmado no sentido de deferir os *trinta dias de férias* ao doméstico, senão vejamos:

“EMENTA: (...) ESSA CATEGORIA POSSUI LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA (LEI Nº 5.859/72 E DECRETO Nº 71.885/73) ALÉM DOS DIREITOS PREVISTOS PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ART.7º PARÁGRAFO ÚNICO. (...);

Das férias de 30 dias: Quanto às férias previstas para o empregado doméstico, reputo-as de 30 dias, como previsto na Constituição Federal, art.7º, XVII e parágrafo único. As férias devem ser conferidas para todos os trabalhadores, sem distinção. O número de dias não pode ser, salvo motivo ponderável, diferente para os domésticos. Observe-se que embora a Constituição Federal, no art.7º, XVII não estabeleça o número de dias de férias a serem gozadas por qualquer trabalhador, o parágrafo único incluiu aquele direito para os domésticos. Em assim disciplinando, demonstrou a finalidade da norma em conferir igual tratamento para todos os trabalhadores. Por certo que manter-se o número de dias previsto no art.3º da Lei N.5.859/72 feriria o princípio da isonomia que o legislador constituinte pretendeu assegurar.(...)”. (Proc. n.º TRT - RO - 811/00, origem: Varado Trabalho de Garanhuns – PE; 3ª Turma, Juíza designada Eneida Melo Correia de Araújo) (grifo nosso).

“EMENTA: FÉRIAS - EMPREGADO DOMESTICO: O ART.7º, XVII DA CF GARANTE DESCANSO ANUAL A TODOS OS TRABALHADORES E O PARÁGRAFO ÚNICO AO ESTENDÊ-LO À CATEGORIA DOMÉSTICA SEM QUALQUER RESTRIÇÃO, AUTORIZA A APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA DE MODO INTEGRAL, INCLUSIVE QUANTO AO MÓDULO CONCESSIVO DE 30 DIAS CORRIDOS”. (RO 20030651047, TRT 2º REGIÃO, JUÍZA RELATORA CATIA LUNGOV, 24/11/2003)

“EMENTA: EMPREGADO DOMESTICO - FERIAS PROPORCIONAIS”. A LEI 5859/72 E O DECRETO REGULAMENTADOR 71.885/73 SE REPORTAM A CLT PARA DEFERIR FERIAS AOS EMPREGADOS DOMESTICOS. TENDO A NORMA CONSOLIDADA SIDO ALTERADA PELO DECRETO-LEI 535/77, PARA ELEVAR AS FERIAS PARA 30 (TRINTA) DIAS, ESSE DIREITO SE ESTENDEU TAMBEM AOS DOMESTICOS, INCLUSIVE COM O 1/3 PREVISTO NO INCISO XVII DO ARTIGO SETIMO, DA CONSTITUCAO FEDERAL. DISPENSADA INJUSTAMENTE, FOI FRUSTRADO O DIREITO DA RECLAMANTE DE IMPLEMENTAR SEU DIREITO A FERIAS, FAZENDO JUS AS PROPORCIONAIS, ACRESCIDAS DO TERCO CONSTITUCIONAL”. (RO 02950453044, TRT 2º REGIÃO, JUIZ RELATOR SERGIO PRADO DE MELLO, 02/10/1995)

De forma a polemizar um pouco mais a matéria em questão, há doutrinadores que, além de defender o direito as férias de 30 dias, defendem que os domésticos também tem

direito aos demais preceitos advindos do Capítulo IV da CLT, quais sejam: *férias em dobro, férias proporcionais, indenizadas e a prescrição das mesmas*. É este o caso de **Emílio Gonçalves** (*Ferraz, Fernando Basto, Empregado Doméstico, São Paulo, LTR, pág. 53, Abril de 2003*).

Há ainda aqueles que defendem a duração das férias de apenas vinte dias úteis, porém consideram aplicáveis os demais dispositivos celetistas referentes a férias proporcionais, e dobra da parcela não quitada, enquadrando-se neste caso **Maurício Gondinho Delgado**. (*Curso de Direito do Trabalho, 3ª edição, 2ª tiragem, São Paulo, LTR, pág. 376, Abril de 2004*).

A jurisprudência, embora ainda não uniformizada, tem optado deferir ao empregado doméstico os preceitos da CLT quanto às férias em dobro e proporcionais. Senão, vejamos:

“EMENTA: (...); Entendo, ainda, que a sentença também deve ser confirmada no tocante ao deferimento de um período de férias simples e de férias proporcionais (8/12 avos), acrescidas de 1/3, pois é equivocado pensar que a categoria dos domésticos não se beneficia desta previsão legal. Ora, tendo a Constituição Federal assegurado aos domésticos os direitos previstos em limitados incisos do artigo 7º, dentre eles o XVII – que prevê o direito ao gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal – tenho que esta equiparação atrai a incidência da norma consolidada naquilo que não conflitar diretamente com a legislação específica do trabalho doméstico. Assim, mostram-se devidas as férias proporcionais quando da ruptura do vínculo de trabalho, com periodicidade superior a doze meses, a teor do disposto no parágrafo único do artigo 146 da CLT.(...)”. (Proc. nº TRT 6ª Região – 00679-2004-201-06-00-9, 2ª Turma, Juíza Relatora Patrícia Coelho Brandão Vieira). (grifo nosso).

“EMENTA: FÉRIAS. EMPREGADA DOMÉSTICA. Devido o pagamento em dobro das férias do empregado doméstico, por aplicação do art. 146 da CLT, por inexistir impedimento legal à aplicação da CLT naquilo em que não for contrária à lei especial, especialmente quanto a férias. (...) ACORDAM os Juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: Por unanimidade, dar provimento parcial ao recurso para condenar a reclamada ao pagamento da dobra sobre as diferenças das férias relativas aos períodos de 1999/2000, 2000/2001 e 2001/2002, e o acréscimo de 1/3 incidente”. (TRT 4ª Região, 3ª Turma, RO 00425-2004-001-04-00-5, Juiz Relator RICARDO CARVALHO FRAGA, 23/11/2005). (grifo nosso).

“EMENTA: EMPREGADA DOMÉSTICA. FÉRIAS EM DOBRO - INCABIMENTO - Uma vez que aos domésticos não são assegurados todos os direitos dos demais empregados, mas apenas aqueles especificamente previstos

na Constituição e na Lei 5.859/72, de se excluir da condenação a dobra das férias, porquanto inexistente amparo legal para o seu deferimento. (...) Recorre ordinariamente a Reclamada (fls. 32/35) alegando que "o regime jurídico do empregado doméstico é completamente distinto do regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho", sendo, portanto indevidas as férias proporcionais e as férias em dobro, posto que não foram previstas no art. 7º da CF/88 e ferem frontalmente os preceitos que regulam o regime dos domésticos (Lei nº 5859/97). (...) DECISÃO: ACORDAM OS JUIZES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, por unanimidade, conhecer do recurso e, por maioria, lhe dar parcial provimento para excluir da condenação a dobra das férias e determinar que o pagamento dos períodos de férias deferidos seja feito com base em 20 dias úteis. Vencido o Juiz Relator, que mantinha a sentença original. Redigirá o acórdão a Juíza Revisora". (TRT 7º Região, Ro 00002/2003-026-07-4, origem: Vara do Trabalho de Iguatu; Juíza Relator: Lais Maria Rossas Freire, 26/05/2003)". (grifo nosso).

Como se observa, são julgados recentes, porém totalmente divergentes entre si.

Apesar das divergências *supra* mencionadas, já se pode afirmar que o lapso temporal de *vinte dias úteis* criado pela Lei 5.859/72, vem sendo superado pelo de *trinta dias úteis*, conforme jurisprudência *supra* mencionada, assim como o deferimento de férias em dobro e proporcionais e demais direitos celetistas vem sendo deferido aos empregados domésticos.

O presente estudo segue o entendimento de que deve prevalecer lei, costume ou acordo que garanta aos trabalhadores condições mais favoráveis. Sendo assim, filiamo-nos ao pensamento daqueles que defendem para o trabalhador doméstico o direito a duração das férias de trinta dias, assim como a férias proporcionais, indenizadas, em dobro e demais preceitos celetistas corroborados no capítulo referente às férias, uma vez inexistente impedimento legal à aplicação da CLT naquilo em que não for contrária à lei especial, especialmente quanto a férias.

Ressalta-se ainda que, ante os fundamentos que nos conduzem a abraçar a tese mencionada no parágrafo *supra*, é inequívoca a aplicação do Súmula 171 do TST para a classe doméstica.

Como afirmou **Amauri Mascaro**, “*Se o direito maior, férias anuais, é assegurado, o direito menor nele contido, férias proporcionais, também o será*”. (NASCIMENTO, Amauri M. *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo, Saraiva, 1999).

1.2. Previdência Social

Inicialmente, a inscrição do empregado doméstico na Previdência Social era facultativa. Com o advento da Lei específica do trabalhador doméstico e de seu Decreto regulamentador, em seu art. 7º, o trabalhador doméstico passou a ser segurado obrigatório, ressalvando ainda no parágrafo único do referido artigo, que aqueles que fossem segurados facultativos passariam, com a vigência do Decreto, a serem segurados obrigatórios.

O art. 5º da Lei 5.859/72 assim como o art. 11 do Dec. 71885/73 prevê que o custeio das prestações seriam calculados da seguinte forma:

- 8% pelo empregado, sobre o salário contribuição;
- 8% pelo empregador, em quantia igual a que for devida pelo segurado.

Porém, com o advento da Lei de Custeio da Seguridade Social, que equiparou o doméstico aos demais empregados, o desconto previdenciário passou a ser calculado segundo a tabela dessa referida Lei, ou seja, mediante o recolhimento mensal de 12% por parte do

empregador sobre o salário de contribuição (art. 24 da lei 8.212/91), e 7,65%, 8,65% e 11%, pelo empregado, conforme sua faixa salarial (art. 20 da Lei 8.212/91).

A Lei 5.859/72, em seu artigo 5º, parágrafo único, prevê sanção cominatória para aqueles que faltarem com o recolhimento mensal. Contudo, se na maioria das vezes nem o próprio direito ao salário mínimo é cumprido, tão pouco o é o das contribuições previdenciárias, que como ocorre de forma latente não só neste, mas no cumprimento dos direitos garantidos ao empregado doméstico, estes estão sempre ameaçados por sua não aplicação.

1.3. Licença-Paternidade - Licença-Gestante

Salário Maternidade

A Licença-Paternidade (5 dias), prevista no art. 7º, XIX, da CF/88 e a Licença-Gestante (120 dias), art. 7º, XVIII, da CF/88, direitos constitucionais estendidos ao empregado doméstico, de eficácia imediata (art. 5º, §único, da CF), ficou a cargo dos empregadores até que a regra previdenciária transferisse ao INSS tal ônus.

Antes da Lei 5.859/72, como segurada facultativa que era a empregada doméstica não tinha direito ao benefício previdenciário do salário-maternidade.

Com o advento desta lei, o doméstico passou a ser segurado obrigatório, e, portanto, a usufruir, quando devido, do salário maternidade e de todos os benefícios da Previdência Social.

Somente a partir da Lei 8.213/91, Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social, em seu art. 73, o salário maternidade passou a ser pago pela Previdência Social a empregada doméstica.

1.4. Estabilidade Gestante – Garantia de Emprego a Gestante

Outra polêmica dentro dos direitos da classe obreira doméstica diz respeito à extensão à empregada doméstica da garantia de emprego de até cinco meses após o parto, instituída pelo art. 10, II, “b”, dos ADCT da CF de 1988.

Estabilidade provisória é o período em que o trabalhador tem assegurado o exercício de seu emprego, cargo ou função, por determinado lapso temporal, não podendo ser dispensado por vontade do empregador, sem que se registre motivo legal como, por exemplo, justa causa (Art. 7º, inc. I, da CF/88).

A Carta da República protege a relação de emprego da gestante contra a despedida arbitrária ou sem justa causa como espécie de estabilidade provisória, visando mantê-la no emprego, outorgando-lhe tranquilidade suficiente para levar a bom termo sua gravidez.

Conferindo efetividade a tal direito, o art. 10, inc. II, letra b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, determina que "até que seja promulgada lei complementar a que se refere o artigo 7º, inciso I, da CF, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto".

Assim, se demitida sem motivo justificado, tem a gestante direito aos salários relativos à licença maternidade propriamente dita e ao período de garantia de emprego, previsto no citado artigo do ADCT.

Contudo, no tocante a classe doméstica, duas posições se digladiam acerca dessa matéria: a primeira de que a CF de 88 não poderia ter querido excluir a doméstica dessa garantia, não só por ter lhe estendido direito mais amplo que é a licença gestante, como também por constituir a gravidez em um evento biológico, pessoal e social na obreira, qualquer que seja seu segmento profissional.

A segunda posição, dominante na jurisprudência, sustenta que o segundo argumento, a gravidez, não tem substância jurídica, embora construído sobre inequívoca evidência fática. O Direito pode conferir efeitos de um evento a um segmento, e pode, porventura, não conceder esse mesmo efeito, vindo do mesmo ato a outro segmento diverso, é a chamada dinâmica jurídica diferenciada: não obstante o empregado doméstico seja tão empregado quanto qualquer outro existente, a lei nega a ele inúmeros direitos justralhistas, sem que se considere factível produzir-se interpretação extensiva favorável quanto às parcelas negadas. Assim, de acordo com esse segundo posicionamento, descaberia produzir-se interpretação extensiva onde a Constituição conferiu tratamento restritivo e excetivo.

Vejamos exemplo do entendimento majoritário da jurisprudência de acordo com o segundo posicionamento:

“EMENTA: EMPREGADA DOMÉSTICA. HORAS EXTRAS. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. Em sendo de trabalho doméstico a relação havida entre as litigantes, não há falar em horas extras, nem na aplicação da regra que assegura a estabilidade provisória da gestante, porquanto não ventiladas no § único do art. 7º da Constituição Federal de 1988. Nega-se provimento ao recurso.

DAS HORAS EXTRAS. DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. (...)
No que tange à estabilidade provisória decorrente da condição de gestante, assevera não ser justo que a reclamante tenha menos direitos que outras mulheres somente por ter sido empregada doméstica. Sem razão. (...). Também não há que se cogitar da aplicação à doméstica da regra que assegura a estabilidade provisória da gestante, já que o referido dispositivo constitucional não garante aos empregados domésticos o direito à relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária, Nega-se provimento ao recurso". (TRT 4ª Região, RO 00013-2005-531-04-00-9, Juiz relator JOÃO GHISLENI FILHO, 22/06/2005); (grifo nosso).

Data vênia os doutrinadores que se filiam ao segundo posicionamento e aos Tribunais Pátrios que entendem conforme a jurisprudência *supra*, reconhecemos como entendimento a ser seguido o referido primordialmente, qual seja, o direito da empregada doméstica de usufruir da estabilidade provisória elencada nos ADCT, art 10.

Ora, como o parágrafo único do art. 7º da Carta Magna não menciona o seu inciso I, tem-se concluído de forma equivocada que a empregada doméstica não faz juz à estabilidade gestante prevista no art. 10, do ADCT. Todavia tal ilação não resiste a uma interpretação consentânea com os princípios norteadores da Lei Maior: igualdade, dignidade da pessoa humana, proteção à criança etc.

Tanto a empregada doméstica quanto as demais trabalhadoras gestantes merecem a mesma proteção, pois não há nenhuma diferença ontológica entre as duas mães. Não se pode aceitar a tese de que existem duas categorias de mulheres, para considerar que o art. 10 do ADCT não se aplica às empregadas domésticas gestantes.

São poucas as decisões dos tribunais reconhecendo o direito à estabilidade gestante à empregada doméstica, mas alguns julgados são encontrados:

“EMENTA: GESTANTE – EMPREGADA DOMÉSTICA – ESTABILIDADE PROVISÓRIA – APLICAÇÃO DO ART. 10, INCISO II, ALÍNEA B DO ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS. À gestante despedida sem justa causa, mesmo na condição de doméstica são devidos os

salários e vantagens correspondentes ao período estável, aplicando-se-lhes a norma constante do art. 10, inciso II, alínea b do ADCT". (Acórdão por unanimidade da 2ª Turma do TRT – 12ª Região, Recurso Ordinário 2064/98 – Rel. Juiz João Cardoso, 10.8.1998).

“EMENTA: EMPREGADA DOMÉSTICA – GESTANTE – GARANTIA DE EMPREGO. Constituição negou à empregada doméstica a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa como específica o parágrafo único do art. 7º. Todavia, o dispositivo contempla, dentre os direitos reservados às domésticas, o inc. XVIII e esse assegura à gestante a licença-maternidade de cento e vinte dias sem prejuízo do emprego e do salário. O art. 10 do ADCT, no inc. II, alínea b, veda a dispensa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, sem discriminar a empregada doméstica”. (TRT – 2ª Região – 8ª T.; RO nº 029.901.606-76, Rel. Juiz José Carlos Arouca;04/07/2000). (grifo nosso).

Ademais, a proteção à gestante conferida pelo art. 10 do ADCT, não se direciona somente à determinada classe de trabalhadora. O dispositivo não discrimina a empregada doméstica, a fim de que tenha menos direitos que as outras grávidas, pois não visou assegurar apenas o emprego à gestante, mas também o bem estar do nascituro. Portanto, se o constituinte não diferenciou, não é lícito ao intérprete fazê-lo.

Desta forma, não estender à empregada doméstica o direito à estabilidade gestante fere o objetivo do texto constitucional, lavrado no preâmbulo da Lex Fundamental, que é “(...) *instituir um Estado Democrático, destinado à assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça...*”. (CF/88, Preâmbulo).

Verifica-se a preocupação do legislador constituinte ao deixar patente na Carta que "todos são iguais perante a lei". O sentido de "todos" no texto tem abrangência amplíssima, compreendendo a coletividade em geral e restaria vulnerado se admitisse que a empregada doméstica gestante estivesse excluída do "todo".

Por todos os quadrantes que se interpreta a Lei Maior, extrai-se dela a preocupação com a pessoa, tanto que é conhecida como constituição-cidadã. Desta forma, não

é compatível com o espírito que norteia a Carta, a exclusão da doméstica gestante ao direito da garantia de emprego, justamente no momento em que a mãe mais precisa do trabalho para continuar provendo a manutenção e o bem-estar da família e da criança a quem dará à luz.

Diante dessas colocações, o presente estudo entende que a doméstica gestante faz jus à estabilidade provisória estabelecida no art. 10, do ADCT, pois esse dispositivo constitucional não fez nenhuma discriminação no referente à qual trabalhadora tem direito à estabilidade. Logo, a diferenciação instituída no parágrafo único, do art. 7º, da Carta, além de estar em descompasso com o princípio da isonomia, também se encontra na contramão do art. 10 do ADCT. Assim, de forma ontológica, não se justifica tal discriminação.

1.5. Estabilidade Acidentária

Conforme o artigo 2º da Lei n.º 6.367, de 19 de outubro de 1976, *"Acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho"*.

Integram o conceito de acidente o fato lesivo à saúde física ou mental, o nexo causal entre este e o trabalho e a redução da capacidade laborativa.

Por seu turno, com a nova definição dada pela Lei n.º 8213/91, dispõe o artigo 19 deste Diploma Legal, *"verbis"*:

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

De uma simples análise dos dispositivos em comento infere-se que o conceito é sempre o mesmo. A diferença que se nota está na abrangência que a Lei 8.213 deu a uma classe especial de segurados, até então não tutelados, quais sejam, os referidos no inciso VII do artigo 11 do sobredito Diploma Legal.

É preciso que, para a existência do acidente do trabalho, exista um nexo entre o trabalho e o efeito do acidente. Inexistindo essa relação de causa-efeito entre o acidente e o trabalho, não se poderá falar em acidente do trabalho. Mesmo que haja lesão, mas que esta não venha a deixar o segurado incapacitado para o trabalho, não haverá direito a qualquer prestação acidentária. (MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito da Seguridade Social*. 11. Ed. São Paulo: Atlas, 1999).

O tema em questão também é passível de dificuldades práticas o que vem suscitando dúvidas tanto pela lei quanto pela jurisprudência e doutrina.

Assim como fora discutido acerca da estabilidade a gestante doméstica, defendemos aqui também o posicionamento de que negar ao empregado doméstico estabilidade acidentária é ato inconstitucional.

Ora, tanto o empregado doméstico quanto os demais trabalhadores merecem a mesma proteção, pois não há nenhuma diferença ontológica entre eles, uma vez que a diferença de trabalho não é causa para qualquer distinção.

A referida Lei de 1976 que dispõe sobre o acidente de trabalho, diz expressamente em seu art. 1º, § 2º, e em seu Decreto Lei nº 79.037/76, art. 1º, §2º, que seu ordenamento não se aplica ao empregado doméstico. A Lei acidentária anterior (Lei 5.316/67)

afirmava dessa mesma forma, contudo dizia que ocorreria a extensão dos direitos acidentários aos domésticos na Previdência Social.

Conforme se atesta no art. 4º da Lei 5.859/72, o empregado doméstico é segurado obrigatória da Previdência Social, fazendo jus, portanto aos benefícios dessa instituição. Assim, o trabalhador doméstico deve gozar da proteção acidentária por força do referido artigo.

Assim, o empregado doméstico está integrado na Previdência Social e tem assegurado, para si e seus dependentes, serviços que visem à proteção da sua saúde e concorrem para seu bem estar.

Há doutrinadores que de forma alguma admitem a sujeição do empregado doméstico a prestações por acidente de trabalho, como **Rubens Camargo Mello** (*Ferraz, Fernando Basto, Empregado Doméstico, São Paulo, LTR, pág.62, Abril de 2003*), assim como alguns Tribunais Pátrios:

“EMENTA: EMPREGADO DOMÉSTICO. ACIDENTE DO TRABALHO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Aos trabalhadores domésticos, regidos pela Lei nº 5.859/72, pelo art. 7º, XXXIV, § único, da Constituição Federal de 1988, pelo Decreto nº 71.885/73, e pelo Decreto nº 3.361/00, não foi estendido o direito ao seguro contra acidente de trabalho. A Lei nº 8.213/91 igualmente não contempla os empregados domésticos como beneficiários do seguro contra acidente de trabalho. Indevida ao trabalhador doméstico a reintegração no emprego ou a indenização pelo período de estabilidade provisória, a qual é inexistente. Recurso a que se nega provimento.

As vantagens às quais os empregados domésticos fazem jus estão dispostas de forma expressa na lei ou na Constituição, pois se trata de categoria com estatuto jurídico próprio diferenciado. Tais direitos são regidos pela Lei nº 5.859/72, pelo art. 7º, XXXIV, § único, da Constituição Federal de 1988, pelo Decreto nº 71.885/73, e pelo Decreto nº 3.361/00. (...). Não foram, contudo, estendidos à categoria dos empregados domésticos os seguintes direitos: salário-família, jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias ou 44 semanais, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, remuneração de serviço extraordinário e seguro contra acidente de trabalho.

Lei nº 8.213/91 igualmente não contempla os empregados domésticos como beneficiários do seguro contra acidente de trabalho. Dispõe o art. 18, § 1º, do texto legal: "Somente poderão beneficiar-se do auxílio-acidente os segurados

incluídos nos incisos I, VI e VII do artigo 11 desta Lei", sendo que o empregado doméstico encontra-se arrolado como segurado da Previdência Social no inciso II do referido artigo (...). Nega-se provimento". (TRT 4ª Região, 3ª Turma, RO 00379-2004-121-04-00-7, Juíza Relatora Eurídice Josefina Bazo Tôrres, 11/10/2005). (grifo nosso)

Em suma, reiteramos aqui a filiação que o presente estudo faz com aqueles que estendem ser devida ao empregado doméstico o auxílio acidentário.

Ainda que a Lei Ordinária expresse de forma diversa, porém a Carta Magna prima pela igualdade de todos perante a lei. Ademais, o trabalhador doméstico é segurado obrigatório, fazendo jus, portanto, ao referido benefício.

Neste caso, embora as evidências legislativas apontem numa direção, a equidade nos conduz a entender de forma diversa, e através do “dizer o direito” realizado diariamente em nossos tribunais, buscar mudar tal posicionamento, preservando assim o princípio norteador de todos: a igualdade.

1.6. O Aviso Prévio e a Rescisão Contratual

A Constituição Federal garante ao empregado doméstico o direito ao aviso prévio, conforme seu art. 7º, parágrafo único. Inicialmente era na base de oito dias. Atualmente, já se entende conforme o previsto na CLT.

A lei do Trabalhador Doméstico, em seu art. 6º - A, § 2º, considera quando da despedida do empregado, aplica-se o art. 482 da CLT, com exceção das alíneas “c” e “g” e de seu parágrafo único. A CF/88 assegura ainda, como já fora mencionado, férias proporcionais, 13º salário, e se for inscrito no FGTS, faz jus a indenização de 40% dos depósitos respectivos. Contudo, não se aplica a regra da homologação do art. 477 da CLT.

1.7. Vale-Transporte

A Legislação do vale-transporte, Lei 7.619/87, que modificou parcialmente a Lei 7.418/85, regulamentada pelo Decreto 95.247/87, também contemplou o empregado doméstico com este benefício (art. 1º, II do Decreto 95.247/87).

O empregador é obrigado, portanto a custear, em parte, as despesas com transporte que cada empregado doméstico realize para se locomover de sua residência ao trabalho e vice-versa, tendo ele o direito de descontar 6% do salário do empregado.

1.8. Salário Família

O salário-família é uma espécie de benefício da Previdência Social que tem por finalidade assegurar aos trabalhadores por ela abrangidos cotas pecuniárias mensais destinadas a auxiliá-los no sustento e educação dos filhos ou indivíduos equiparados, até 14 (quatorze) anos ou inválido de qualquer idade.

Acontece que, o art. 65 da Lei 8.213/91 estipula, de forma discriminatória, a seguinte disposição: "*o salário-família será devido, mensalmente ao segurado empregado, exceto o doméstico (...)*". (grifo nosso)

Ora, o empregado doméstico, como já fora ressaltado, no sentido técnico-jurídico, é caracterizado como aquele obreiro que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. Entretanto, num aspecto informal, tal cidadão é normalmente uma pessoa simples que percebe um salário

pouco expressivo economicamente, jamais deveria ser esquecido por uma legislação que traz vantagens aos trabalhadores que integram a Previdência Pública.

Com efeito, vale realçar que, de acordo com o art. 4º, da Lei 5.889/73, "*aos empregados domésticos são assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, na qualidade de segurados obrigatórios*". Logo, é evidente que esse trabalhador faz jus ao salário-família. Aliás, encontram-se no ordenamento jurídico pátrio as bases legais que fundamentam essa garantia.

Dentre elas, convém explicitar o art. 201, IV da Constituição da República de 1988, o qual delimita que a previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, e atenderá o salário-família. Essa diretriz fundamental e superior assegura o salário-família de maneira ampla e irrestrita, portanto, não pode uma regra infraconstitucional limitar a sua concessão.

Ademais, frise-se que todas as providências instituídas no contexto da Seguridade são direitos sociais que favorecem os seus tutelados, inclusive, os empregados domésticos. Outro fator incidente na hipótese é o art. 19 da Constituição Federal, que veda a criação de distinções entre brasileiros ou preferências entre si, isto é, impõe o tratamento igualitário nas relações da sociedade.

Paralelamente, não é demais observar que o art. 7º, XXXIV, parágrafo único da CF indica alguns direitos do trabalhador doméstico – salário mínimo; irredutibilidade da remuneração; décimo terceiro salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; férias anuais com acréscimo de um terço; licença à gestante com duração de 120

dias; licença-paternidade, aviso prévio e aposentadoria –, no entanto, não se trata de uma enumeração taxativa, pois também lhe são assegurados outros que visem à melhoria de sua condição social, como por exemplo, os mandamentos jurídicos que permitem o seu acesso ao FGTS e ao seguro-desemprego.

Destarte, o salário-família é realmente devido ao empregado doméstico, convicção que se depreende em virtude de tudo que foi exposto. Assim, saliento que esse sim é o entendimento que deve preponderar nos pretórios trabalhistas. (*NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 27ª ed. ver. atual. São Paulo: LTr, 2001.*)

1.9. Adicional Noturno

Considera-se noturno o trabalho executado das 22:00h de um dia as 5:00h do dia seguinte. Essa é a regra contida na CLT, no art. 73, §2º.

A hora noturna, pelo regime da CLT, tem um acréscimo de 20% sobre a hora normal, e em relação ao trabalhador rural esse acréscimo é de 25%.

O empregado doméstico, por falta de expressa previsão legal, ainda não tem acesso a alguns benefícios, dentre eles, o adicional noturno. Esse direito não consta no rol de direitos estendidos à classe doméstica.

Segundo **Gabriel Saad**, denomina-se vigia “o empregado que se limita a circular pelas dependências da fábrica, a fim de verificar qualquer irregularidade capaz de prejudicar o patrimônio da empresa ou o seu funcionamento”. O TST em sua Súmula 140 assenta que “o vigia sujeito ao trabalho noturno tem direito ao respectivo adicional”, além de

deferir também ao vigia a direito a hora reduzida (Súmula 65), conforme prevê o art. 73, §1º da CLT. (*Ferraz, Fernando Basto, Empregado Doméstico, São Paulo, LTR, pág. 113, Abril de 2003*).

Embora se enquadre na definição acima, quando o vigia se restringe a proteger residência familiar, que não seja condomínio, por ser considerado empregado doméstico, não tem direito ao adicional noturno, nem a hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos, e tão pouco aos reflexos destes sobre as demais verbas.

Nessa mesma senda também trilha a Justiça do Trabalho:

“EMENTA: VIGIA DE RESIDÊNCIAS – RELAÇÃO DE EMPREGO – O trabalho do guarda noturno que presta serviços a vários moradores de rua residencial reveste-se de natureza doméstica”. (TST – RR 326953/1996 – 5ª T. – Rel. P/o Ac. Min. Darcy Carlos Mahle – DJU 17.12.1999 – p. 379).

“EMENTA: CONCEITO – Vigia de residências. Tido como empregado doméstico, não tem direito ao FGTS, a horas extras e ao adicional noturno”. (TRT 2ª R. – Ac. 02980178599 – 9ª T. – Rel. Juiz Ildeu Lara De Albuquerque – DOESP 28.04.1998).

Assim, o vínculo que se poderia estabelecer com aquele indivíduo que se predispõe a executar a vigília do patrimônio do cidadão, a pé, de bicicleta ou motorizado, em verdade, se estaria ajustando um trabalhador doméstico. O serviço não seria esporádico, e, em função de estar-se executando um serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa, à pessoa ou à família, no âmbito residencial, caracterizado está o trabalho doméstico.

Porém, o adicional noturno trata-se de regra de proteção a saúde, em face do maior desgaste físico que o trabalho noturno causa. Assim, torna-se injusto negar ao vigia tal adicional e seus consectários, só por que realiza o referido trabalho em residência familiar, por que a razão é mesma, se a razão é a mesma, em relação ao vigilante de estabelecimento comercial, o direito deve ser o mesmo.

Assim, o presente estudo tem por posicionamento que é devido ao vigia doméstico o adicional noturno, a hora reduzida e demais reflexos.

1.10. Prescrição

O instituto da prescrição é, por assim dizer, um limite temporal que se impõe à ação do credor/empregador na busca de seu direito. É perda do direito de ação por inércia do titular do questionado direito.

O art. 7º, XXIX, parágrafo único, não estendeu ao doméstico o mesmo prazo prescricional que para os demais empregados, e ante a exclusão do art. 7º, “a” da CLT e da omissão da Lei 5.859/72, perdura assim uma indefinição legislativa quanto a essa questão.

Os Tribunais Pátrios, embora ainda não exista uma unanimidade nas decisões acerca desse assunto, têm optado por aplicar a prescrição contida no art. 7º, XXIX, da CF e do art. 11 da CLT. Vejamos o seguinte acórdão datado de março do corrente ano:

EMENTA: PRESCRIÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO. Aplica-se aos empregados domésticos a prescrição conforme o artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal. Apelo negado. INTERRUPTÃO DO PRAZO PRESCRICIONAL POR AJUIZAMENTO DE AÇÃO. (...). Apelo negado.

PRESCRIÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO: A reclamante não se conforma com a sentença que pronunciou a prescrição do direito de ação e extinguiu o processo com julgamento de mérito, ex vi do artigo 269, IV, do Código de Processo Civil. Sustenta que o prazo de prescrição aplicável ao doméstico é o contido no artigo 178, parágrafo 10, inciso V do Código Civil Brasileiro de 1916. Outrossim, na hipótese se entender aplicável a prescrição contida no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal e no artigo 11 da Consolidação das Leis do Trabalho, alega ter havido interrupção do prazo prescricional pelo ajuizamento de ação cível na Comarca de Casca no Estado do Rio Grande do Sul em 09 de março de 2001 até o trânsito em julgado em 20 de março de 2004.

Decide-se. (...). Incontroversa a correção das anotações lançadas na CTPS da autora, referentes aos contratos de trabalho mantidos com o reclamados, impõe-se manter a sentença quanto à pronúncia de prescrição, uma vez que o contrato de trabalho foi

extinto há mais de dois anos do ajuizamento da presente ação, ex vi do disposto no inciso XXIX do artigo 7º da Constituição Federal.

A circunstância de não constar o inciso XXIX, do artigo 7º, no rol dos direitos dos empregados domésticos, na forma do parágrafo único do mesmo artigo 7º da Constituição Federal, não retira dos empregados domésticos o prazo prescricional na forma ali prevista, porquanto aplicável a todos os empregados urbanos e rurais na forma do caput.

Ocorre que seria desnecessária tal inclusão por não se tratar propriamente de um direito trabalhista, mas simplesmente do direito de ação e seu prazo prescricional. (...). Nega-se provimento”. (TRT 4ª Região, RO 00012-2005-661-04-00-4, 1ª Turma, Juíza Relatora MARIA HELENA MALLMANN, 03/03/2006). (grifo nosso).

Assim, consideramos que a prescrição dos direitos dos empregados domésticos devem ser norteados pelo princípio da aplicação da norma mais favorável, qual seja, a aplicação do art. 7º, XXIX da CF e do art. 11 da CLT.

1.11. FGTS e Seguro Desemprego

O FGTS, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, foi previsto para o empregado doméstico, primeiramente, por medida provisória, MP 1.986/1999. Em seguida, a partir de março de 2000, com o Decreto nº 3.361 de 10.02.2000, foi facultado ao empregador estender o FGTS ao seu empregado doméstico.

Com o advento da Lei 10.208/2001, houve o acréscimo de dispositivo na Lei 5.859/72, no seu art. 3º - A, facultando ao empregador o acesso de seu empregado ao FGTS. Assim, a inclusão do empregado doméstico, no que tange a Lei 8.036/90, depende de requerimento do empregador.

Porém, para ser beneficiário do FGTS, o empregado doméstico terá que constar de período laborativo de pelo menos 15 meses contados dentro de 24 meses da dispensa se justa causa.

O Plenário do Senado aprovou, no dia 21 de junho do presente ano, o **Projeto de Lei de Conversão 14/2006** - proveniente da Medida Provisória 284/06 -, que permite à pessoa física descontar a contribuição patronal paga à Previdência Social relativa ao empregado doméstico.

A MP 284/06 visa apenas a dedução no valor do imposto de renda apurado na Declaração de Ajuste do Imposto de Renda das Pessoas Físicas (IRPF) da contribuição paga à Previdência Social pelo empregador doméstico com empregado doméstico a seu serviço, visando assim, incentivar a formalização das relações de trabalho dos empregados domésticos, permitindo que maior número desses trabalhadores sejam beneficiários dos direitos trabalhistas e previdenciários a que fazem jus.

O Projeto de Lei de Conversão 14/2006, (MP 284/06), amplia os direitos trabalhistas para os empregados domésticos e permite, entre outras determinações, que o empregador deduza do Imposto de Renda Pessoa Física o valor da contribuição previdenciária paga sobre um salário mínimo mensal e sobre o 13º do empregado.

A senadora Lúcia Vânia (PSDB-GO) pediu ao governo federal que não vete a matéria. No mesmo discurso, ao criticar falhas da proposta original enviada ao Congresso Nacional pelo Executivo, a senadora referiu-se às mais de cem emendas recebidas pelo texto na Câmara dos Deputados e destacou também alterações do Senado que, segundo lembrou, acrescentaram benefícios importantes para os empregados domésticos. Entre as modificações feitas no Senado, Lúcia Vânia citou a *obrigatoriedade de inclusão das domésticas no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço*. Essa determinação, observou a senadora, permitirá a todos

os trabalhadores domésticos, inclusive, serem beneficiados com o seguro-desemprego no caso de demissão.

Em 28/06/2006, a Câmara dos Deputados aprovou no início da noite a medida provisória que torna obrigatório o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço para os empregados domésticos, além do pagamento de multa rescisória de 40% em casos de demissão sem justa causa.

O empregador poderá descontar do imposto de Renda a contribuição previdenciária referente ao salário do empregado. Para entrar em vigor, a MP depende agora da sanção presidencial. Porém, o que se acredita é que o governo poderá vetá-las, o que vem fazendo reiteradamente com os últimos projetos aprovados pelo Congresso Nacional.

Em contramão aos projetos *supra* mencionados, o senador Rodolpho Tourinho (PFL-BA) defendeu em Plenário, nesta segunda-feira (10/07/2006), projeto de lei de sua autoria (**PLS 175/06**) que dispensa o empregador doméstico do pagamento de 40% de multa sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), em caso de demissão sem justa causa. O objetivo, explicou o senador, é evitar o aumento da informalidade nos empregos domésticos, o que poderia ocorrer em razão da aprovação do **Projeto de Lei de Conversão (PLV) 14/06**, da **Medida Provisória (MP) 284/06**. O PLV torna obrigatório o recolhimento do FGTS sobre o salário dos empregados domésticos - hoje facultativo - e estabelece multa de 40% sobre o saldo do fundo em caso de demissão sem justa causa.

Em edição do Telejornal “Jornal da Globo”, de 10/07/2006, foi enunciado que na terça, 11/07/2006 seria votada a PLV 14/06 mas que a mesma seria possivelmente vetada pelo Governo.

Assim, reitera-se aqui o quanto o deferir um direito ao empregado doméstico passa por um processo tardo e cruel para esta classe, uma vez que a obrigatoriedade do FGTS é direito já estendido aos demais empregados desde 1990, e somente agora, 16 anos depois do advento da Lei do FGTS, está em trâmite de votação, a espera de uma sanção presidencial, ou não, como afirmam a oposição do governo e jornalistas.

Da mesma forma está em cheque o direito ao seguro-desemprego, uma vez que, atualmente, este só é delegado ao obreiro doméstico quando da opção do empregador pelo benefício anterior. Além disso só poderá ser requerido a cada período de 16 meses da dispensa que originou o benefício do FGTS (art. 6º - C e 6º - D da Lei 5.859/72).

CAPÍTULO IV

1. Empregado Doméstico: uma classe reconhecida constitucionalmente

Conforme já fora destacado ao longo do presente estudo, a classe dos empregados domésticos passou um longo período desprovida de devido ordenamento, Os que existiam pareciam não conter força suficiente para compelir empregadores a fazerem sua parte e tão pouco ao trabalhador doméstico a exigir o cumprimento de seus direitos.

Como causa originária dessa marginalização, retardo e ineficácia legislativa, está a raiz nascente do emprego doméstico, qual seja, o trabalho escravo, que imprimiu e continua imprimindo uma carga muito pesada de preconceito sobre a categoria doméstica, que nem mesmo a Lei 5.859/72 conseguiu modificar por inteiro.

Embora seja um dos trabalhos mais antigos da história, só recentemente essa classe obreira conseguiu certo reconhecimento e cuidado legislativo mais latente.

Desta feita, foi necessário que o legislador atribuísse ressalva constitucional a classe doméstica, no já tão citado art. 7º, parágrafo único da Carta Magna de 1988 para que a marginalização sofrida pelo doméstico se não solucionada fosse pelo menos diminuída.

A Constituição Federal de 1988 estendeu aos domésticos os seguintes direitos: *salário mínimo, irredutibilidade salarial, décimo terceiro salário com base na remuneração integral, repouso semanal remunerado, férias, licença gestante de 120 dias e, licença paternidade de 5 dias, aviso prévio de no mínimo 30 dias, nos termos da lei, e sua integração*

a Previdência Social – aposentadoria, ressaltando que nesse contexto está contida a obrigação de assinatura da CTPS do doméstico.

Nas palavras do **Prof. Fernando Basto Ferraz**, “*esta distinção dada aos domésticos pela Constituição Federal, promulgada em 5.10.1988, em detrimento das demais categorias profissionais, tem razão de ser, especialmente, considerando-se suas origens vinculadas, ainda hoje, à escravidão.* (Ferraz, Fernando Basto, *Empregado Doméstico*, São Paulo, LTR, pág. 93, Abril de 2003).

Apesar dos avanços legislativos, o doméstico ainda tem de conviver com momentos de injustificadas desigualdades quanto à extensão e cumprimento de seus direitos, o que fere sobremaneira o princípio da igualdade previsto no art. 5º da CF/88.

1.1. O Princípio da Igualdade e o parágrafo único do artigo 7º da CF/88

A Constituição da República, no *caput* do art. 5º, cláusula pétrea, consagra o princípio da igualdade: "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza". Desta feita, não se pode admitir nenhuma forma de discriminação, principalmente pela própria Constituição, que tem como postulado o dogma da *paritate*.

"Rezam as constituições – e a brasileira estabelece no art. 5º, caput – que todos são iguais perante a lei. Entende-se, em concorde unanimidade, que o alcance do princípio não se restringe a nivelar os cidadãos diante da norma legal posta, mas que a própria lei não pode ser editada em desconformidade com a isonomia". (CELSO ANTÔNIO BANDEIRA DE MELLO. CONTEÚDO JURÍDICO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE, 3ª ED., SÃO PAULO: MALHEIROS, 1995, P.9).

E continua Bandeira de Mello: "*O preceito magno da igualdade, como já tem sido assinalado, é norma voltada quer para o aplicador da lei quer para o próprio legislador.*

Deveras, não só perante a norma posta se nivelam os indivíduos, mas, a própria edição dela se sujeita ao dever de dispensar tratamento equânime às pessoas". (Ob. Cit., ibidem).

Todavia, a norma prescrita no parágrafo único do art. 7º, do Texto Político, especificando quais são os direitos garantidos ao empregado doméstico, discriminou-o, pois ao particularizar, estabeleceu diferenças entre os trabalhadores, afetando o princípio constitucional da isonomia, consagrado como o maior vetor do direito pátrio.

O parágrafo único do art. 7º, embora seja uma norma inserida na Carta, não está em consonância com o princípio da igualdade, que *"é a bússola que norteia a elaboração da regra, embasando-a e servindo de forma para sua interpretação. Os princípios influenciam as regras. Estas não influenciam os primeiros"* (SÉRGIO PINTO MARTINS. *A CONTINUIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO*, SÃO PAULO: ATLAS, 2000, P.111).

Desse modo, em face de tal princípio, não poderia a Norma Maior discriminar o empregado doméstico, concedendo-lhe menos direitos que ao trabalhador comum. Pois, se todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, o laborista do âmbito familiar deve ter regime jurídico equiparado ao dos demais empregados.

O professor **José Cretella Júnior**, apesar de ter posicionamento contrário à ampliação dos direitos dos trabalhadores domésticos, assim manifestou a contradição do legislador constituinte:

"O art. 7º, parágrafo único da Constituição de 5 de outubro de 1988, que estamos comentando, alterou os princípios que informam a nossa Oitava Constituição da República Federativa do Brasil, o da igualdade entre eles. Se "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza", o regime jurídico do trabalhador doméstico, advindo da relação empregatícia é equiparado ao regime jurídico trabalhista dos demais empregados de fábricas, indústrias ou empresas..." (COMENTÁRIOS À CONSTITUIÇÃO DE 1988, P. 1036)

Desta forma, apesar de ser justificável esse destaque feito pelo legislador constitucional acerca do empregado doméstico devido as suas origens, ressurgiu incontestemente que o parágrafo único do art. 7º da Carta feriu o princípio da igualdade, pois se todos devem ser tratados com paridade, não poderia tal dispositivo limitar de forma discriminatória os direitos do trabalhador doméstico, gerando desarmonia no sistema jurídico.

2. Descumprimento dos Direitos dos Domésticos

Além da já mencionada limitação dos direitos sofrida pela classe doméstica, existe um latente desrespeito ao cumprimento deles. Nesta seara laboral, a luta dessa classe de trabalhadores não é apenas por igualdade e reconhecimento legislativos, mas também de acesso dos trabalhadores domésticos as informações acerca de seus direitos e o cumprimento de fato deles por parte dos empregadores e do próprio empregado doméstico.

A prática mais comum é o empregador doméstico contratar o trabalhador, sem assinatura da CTPS do obreiro, e pagar a ele valor bem inferior ao mínimo, sem nenhum tipo de garantia trabalhista ou previdenciária. Por vezes, não só o empregado não exige a assinatura de sua CTPS, como ele mesmo não quer que ela seja assinada, ou para que não conste o nome da sua função “empregado doméstico” ou ainda para que sua remuneração não sofra os descontos previstos em lei.

Assim há preconceito e desrespeito por parte não só do empregador, mas também por parte do próprio doméstico, que, por vezes, devido à parca educação e toda a carga de marginalização que o trabalho doméstico ainda sofre, não valoriza sua profissão e os direitos já conquistados.

Outro ponto que leva ao descumprimento dos referidos direitos é a mentalidade que ainda circunda entre os empregadores domésticos: que pagar o mínimo e agir conforme o ordenamento causará uma sobrecarga a estabilidade econômica da família. Assim, todos querem ter uma serviçal ao seu dispor, mas não querem pagar o que lhe é devido de direito e o empregado, por medo do desemprego, acaba por aceitar tudo que lhe é imposto.

Desta feita, é latente a problemática em liça, uma vez que não só o salário mínimo, mas o cumprimento de diversos outros direitos trabalhistas e previdenciários são desprezados, colocando em cheque a tão almejada segurança jurídica dessa classe laboral.

De fato, já se iniciou uma melhoria no cumprimento desses direitos em virtude do surgimento de entidades de classe que passaram a exercer um múnus fiscalizatório para com os empregadores, contudo, isso ainda acontece de forma tímida e insuficiente.

3. Preconceito e Dificuldades

A pesar do destaque constitucional dado ao empregado doméstico, este ainda sofre severas disparidades em relação às demais classes obreiras.

Aponta-se como exemplo do parágrafo supra, o número de descontos havidos no salário do empregado doméstico.

Embora princípio constitucional enuncie a irredutibilidade salarial, o empregador doméstico tem ante si várias oportunidades de realizar descontos no salário de seu serviçal, a

partir do momento em que eles são considerados como utilidades, quais sejam: moradia, alimentação, vestuário, higiene, transporte, além da contribuição previdenciária. A permissão máxima para tais descontos é de 70%.

Ressalta-se que tais descontos são sustentados por uma mentalidade errônea de que se eles não forem possíveis, haverá um grande desemprego em meio à classe doméstica, uma vez que o empregador se veria com pesado ônus para com este trabalhador.

Assim, na *orbe* trabalhista doméstica há vários anomalias devido a essa próxima convivência entre empregado e empregador, o que acaba gerando nesse meio laboral condutas que ferem diretamente os direitos dos domésticos, uma vez que no lugar de carteira assinada e salários mínimos, o empregador vê o trabalho da doméstica de forma desvalorizada, como se este tivesse a obrigação de servi-lo sem limites, a qualquer hora, como se o empregado estivesse realizando favores”.

As tímidas e recentes conquistas da classe doméstica já têm gerado novas condutas nas famílias, como por exemplo, o crescente número de contratação de diaristas e conseqüentemente o avolumado número de domésticas que tem optado por serem diaristas, uma vez que o empregador, como justificativa de não poder cumprir com os direitos dos domésticos, diz que estes são encargos pesados demais para o orçamento familiar.

Depreende-se, portanto, como o trabalho doméstico, na prática, ainda é desvalorizado em demasia, uma vez que o empregador, em parca justificativa se desprende tão fácil desse trabalhador, que tantas vezes disse fazer parte de sua família.

Assim, a tendência é diminuir essa categoria laborativa a tal ponto dela só fazer das histórias contadas pelos mais antigos, da mesma forma que o empregador, desejando se eximir do cumprimento dos referidos direitos a tanto custo conquistados, para assim a criar novas alternativas para manter esse empregado, não pensando, por vezes, em burlar a lei trabalhista ou criar maneiras laborativas que nada acrescentam, mas só diminuem na esfera da dignidade da pessoa humana trabalhadora.

4. Estatística

Dentre cada 5 (cinco) trabalhadores no Brasil, 1 (um) é empregado doméstico. Existem 4,8 milhões de domésticos no país, dentre eles 56% são negras ou mulheres, 93% recebem 1,5 salários mínimo e 25% delas são chefes de família. Deste rol de trabalhadores domésticos, apenas 17,96% têm carteira de trabalho assinada, 82,04% trabalham na informalidade sem a proteção; no todo ou em parte, dos direitos sociais previstos na Constituição Federal, art. 7º, parágrafo único.

De acordo com a pesquisa, podemos confirmar a teoria da origem escravagista do trabalho doméstico, há um resquício expressivo que a concretiza. *(Pesquisa realizada pelo IPEA “O Globo”, de 10.05.98, pág. 36)*

CONCLUSÃO

É dever do Estado agir em defesa dos trabalhadores, dentro dos limites estabelecidos pela Constituição Federal e pela legislação vigente.

Mesmo após a democrática Carta Magna de 1988, ainda estamos sujeitos a discriminação e distinção de classes; resquícios do retrogrado sistema escravocrata que tanto denegriu a condição humana. Vemos que a aplicabilidade das normas constitucionais não se efetiva e, que o princípio da igualdade, tão respeitado entre os juristas, está neste caso, sendo desvinculado de seu objetivo; não alcançando ou concedendo, o respeito e importância inerentes a esta categoria.

Os direitos do trabalhador doméstico vêm sendo implementados desde muito antes da Constituição Federal de 1988, mas acontecia de forma incipiente, tímida e muito mais ineficaz do que na atualidade.

Ao estudar os direitos do empregado doméstico, verifica-se a importância de conhecer a vulnerabilidade dessa classe obreira, digamos assim, mais latente que a das demais categorias laborais, levando a perceber que tais vulnerabilidades são grande parte do caminho que conduz ao desrespeito do cumprimento de seus direitos.

Os direitos do trabalhador doméstico merecem estudos detidos, uma vez que essa classe permaneceu por um longo período a margem de uma legislação que lhe recuperasse o devido valor (o que ainda não aconteceu de fato), ante suas origens escravagista. Embora com o advento da lei 5.859/72, foi necessária uma invocação constitucional para que houvesse o início do resgate da dignidade do trabalho prestado por essa categoria de trabalhadores.

Divulgar os direitos do trabalhador doméstico é algo da maior importância, sendo possível concluir que cada direito, isoladamente, tem grande importância, mas o conjunto do artigo 7º da CF/88 é de tal modo grande que confere ao trabalhador do lar poderes e possibilidades com as quais este sequer consegue lidar em grande parte dos casos,

fazendo com que os advogados e defensores públicos tenha um papel sobremaneira importante na assistência do trabalhador.

O presente estudo busca, ainda que de forma amadora, ante os grandes doutrinadores do Direito do Trabalho, apresentar as linhas mestras que norteiam os direitos laborais da categoria em questão, divulgando-as e trazendo a classe dos operadores do direito maior conhecimento a respeito do tema elencado, assim como aos trabalhadores a possibilidade de fazer uso do instituto em seu favor, levando a uma maior conscientização dos acerca de seus direitos, o que em grande importância não apenas jurídica, mas, sobretudo social.

Em conclusão, pode ser dito que os direitos dos domésticos seguem sendo pouco aproveitados dentro do próprio direito do trabalho, quiçá das residências pelo país afora, mas que, se devidamente cumprido, poderia ter uma efetividade muito maior como meio de levar justiça aos trabalhadores.

Contudo, ainda há muito que se falar em educação para não só esta, mas diversas classes de trabalhadores, formando cidadãos conscientes e capazes de fazer frente aos empregadores, com os instrumentos que a legislação lhes confere.

Em outras palavras, para que o direito conferido ao trabalhador doméstico seja realmente absorvido em seu aspecto teleológico, pelo próprio trabalhador e pela sociedade como um todo, começando pela sociedade operadora do direito, não se pode perder de vista a justificativa da existência do direito do trabalho, qual seja a necessidade de melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica, assim como sua função política e democrática, equilibrando assim, a relação de trabalho diante do reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Livros:

BANDEIRA, Celso Antônio de Mello. *Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade*, 3ª Ed., São Paulo: Malheiros, 1995, P.9.

BARROS, Alice Monteiro, *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2005.

CRETILLA, José Junior, *Comentários À Constituição de 1988, P. 1036*

DELGADO, Maurício Godinho, *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo, LTR, Abril de 2004.

FERRAZ, Fernando Basto, *Empregado Doméstico, São Paulo, LTR, Abril de 2003*).

LEME, Amadeo Paes, *CLT Comentada*. São Paulo, 2005

MARQUES DE LIMA, Francisco Gerson, *Igualdade de Tratamento nas Relações de Trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1997.

MARQUES DE LIMA, Francisco Meton, *Elemento de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*. São Paulo: Setembro de 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito da Seguridade Social*. 11. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARTINS, Sérgio Pinto, *A Continuidade do Contrato de Trabalho*, São Paulo: Atlas, 2000, P.111.

NASCIMENTO, Amauri M., *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo, Saraiva, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 27ª ed. ver. atual. São Paulo: LTr, 2001.

SUSSEKIND, Arnaldo; **MARANHÃO**, Délio; **VIANNA** Segadas; **TEIXEIRA**, Lima, *Instituições de Direito do Trabalho*. 19ª edição, Vols. I e II. São Paulo: LTr, 2000.

Leis

Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 1988.

Decreto Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943. CLT

Lei nº. 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília, DF: Emílio G. Médici.

Decreto nº 71.885, de 9 de março de 1973. Aprova o Regulamento da Lei nº. 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

Lei 8.212, de 21 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social.

Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social

Lei 7.195, de 12 de junho de 1984. Dispõe sobre a responsabilidade civil das agências de empregados domésticos.

MP nº 284, de 8 de Março de 2006. Altera dispositivos da Lei 9.250/1995 e 8.212/1991.

Projeto de Conversão de Lei nº 14/2006. Converte a MP 284/2006 em lei.

Sites

www.senado.gov.br

www.camara.gov.br

www.jusnavegandi.com.br

www.direitonet.com.br

www.direitodomestico.com.br

www.globo.com.br

www.mundojuridico.adv.br

ANEXO 1

Dúvidas Frequentes – Perguntas e Respostas

Pergunta: Quais os direitos assegurados ao empregador doméstico?

Resposta: - descontar alimentação (até 25%), moradia (até 20%), vale-transporte (6%), contribuição previdenciária (de 7,65% a 11%) e adiantamento salarial; - exigir do empregado a apresentação de seus documentos pessoais; - demitir o empregado com ou sem justa causa; - descontar do salário do empregado os danos causados ao seu patrimônio; - descontar da rescisão do empregado o aviso prévio caso o empregado não tenha avisado de sua saída do emprego com antecedência de 30 dias;

Pergunta: Quem deve representar o empregador doméstico numa audiência na Justiça do Trabalho?

Resposta: O empregador doméstico é aquele que presta serviços a uma pessoa ou a uma família, no âmbito residencial destas, logo, o empregador doméstico deve ser entendido como a entidade familiar formada por qualquer dos cônjuges ou seus descendentes. Em outras palavras a representação em Juízo pode ser feita por qualquer membro da família maior de 18 anos.

Pergunta: Como devemos proceder em caso de falecimento do empregador doméstico?

Resposta: Falecendo o empregador doméstico seus herdeiros não passarão a ser empregador doméstico, salvo se morarem na mesma residência, quando o empregador doméstico será considerado a família. Vejamos um exemplo prático: o empregado presta serviços para as mesmas pessoas da família que moram na mesma casa, e faleceu um de seus membros, que foi exatamente o que assinou a CTPS do empregado. O contrato de trabalho

será rescindido? Não, porque a prestação dos serviços é para a família, e subsistindo os demais membros desta, desde que maiores de idade, o contrato continua. Não é caso de sucessão, pois o empregador é a família e não um de seus membros. Se o empregador falecido morava sozinho os seus herdeiros responderão pelos créditos trabalhistas do empregado.

Pergunta: O empregador doméstico está obrigado a comparecer ao Ministério do Trabalho ou ao Sindicato para homologar rescisão de contrato de trabalho de empregado doméstico?

Resposta: Não. Quanto aos trabalhadores domésticos, não havendo previsão na legislação específica ou no parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, inexistente obrigatoriedade de homologação perante o Sindicato ou Ministério do Trabalho do termo de sua rescisão contratual, mesmo quando conta o citado trabalhador doméstico com mais de um ano de serviço.

Pergunta: Se o empregado doméstico adoecer, quem vai pagar o seu salário?

Resposta: O INSS é o que chamamos de auxílio-doença. O auxílio-doença é devido ao segurado que ficar incapacitado por mais de 15 (quinze) dias para o trabalho (art. 59 da Lei nº 8.213), desde que tenha cumprido o período de carência de 12 contribuições mensais. Nos primeiros 15 (quinze) dias da doença, o empregador doméstico não está obrigado a pagar o salário respectivo, justamente porque não é a empresa de que trata o § 3º do artigo 60 da Lei nº 8.213/91. O inciso II do artigo 70 do Decreto nº 2.172/97 determina que o empregado doméstico tem direito de receber o auxílio-doença a contar do início da incapacidade. Assim, nota-se que o empregador doméstico não irá pagar os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, que ficarão a cargo da Previdência Social. Não é devido aos

segurados aposentados que retornam à atividade. A renda mensal do auxílio-doença é 91% do salário-de-benefício, a partir de 29/04/95 (Lei 9.032 de 28/04/95). O segurado empregado doméstico em gozo de auxílio-doença será considerado como licenciado (art. 63 da Lei nº 8.213/91), não tendo o empregador doméstico obrigação de lhe pagar salário. O segurado empregado doméstico que estiver recebendo seguro-desemprego não terá direito ao auxílio-doença.

Pergunta: O empregador doméstico tem que recolher contribuição sindical?

Resposta: Não. Nem o empregado doméstico, nem o empregador doméstico têm de pagar contribuição sindical, pois o artigo 7º, alínea “a” da CLT a eles não se aplica.

Pergunta: O que fazer quando o empregado não vem cumprindo o que ficou acertado no ato de sua contratação?

Resposta: Se a falta, não for motivo de demissão por justa causa, você deve proceder na seguinte ordem: - adverti-lo por escrito; - suspende-lo do trabalho, caso insista na prática ilícita; - dispensá-lo por justa causa, se o fato persistir.

Pergunta: O empregador doméstico pode exigir que a sua empregada trabalhe aos sábados?

Resposta: Sim, o sábado é dia útil, e a lei assegurou aos domésticos o repouso semanal remunerado de apenas 01 dia na semana, que deve ser concedido preferencialmente aos domingos.

Pergunta: O empregador doméstico pode exigir que o seu empregado doméstico assine recibos?

Resposta: Não só pode como deve. O empregador doméstico ao efetuar qualquer pagamento ou fazer qualquer comunicação ao seu empregado, deve preparar um recibo ou documento e solicitar que o mesmo assine. Este tipo de procedimento não se presume, prova-se. A falta de recibo ou documento assinado pelo empregado doméstico assegura-lhe o direito de reclamar em juízo os seus direitos, e as chances do empregador obter êxitos são mínimas. Devemos sempre lembrar do famoso ditado popular de que “quem paga mal paga duas vezes”. O recibo é a prova material dos pagamentos efetuados.

Pergunta: Quais os deveres de um empregador doméstico?

Resposta: Anotar a Carteira de Trabalho do(a) empregado(a), devolvendo-a, devidamente assinada, no prazo de 48 horas. Deverão ser anotados: data de admissão, cargo ou função, salário contratado e posteriores alterações salariais, período aquisitivo, início e término de férias, data de desligamento do emprego, espécie de estabelecimento, bem como os dados relativos à identificação do(a) empregador(a). É proibido ao(à) empregador(a) fazer constar da CTPS do(a) empregado(a) qualquer anotação desabonadora de sua conduta (art. 29, §§ 1º e 4º, da CLT). Constitui crime de falsidade, previsto no art. 299, do Código Penal, proceder a quaisquer anotações não verdadeiras na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Exigir do(a) empregado(a) apresentação do comprovante de inscrição no INSS. Caso o(a) empregado(a) não possua, o(a) empregador(a) deverá inscrevê-lo(a). Preencher devidamente os recibos de pagamento dos salários, inclusive adiantamentos, sejam mensais ou semanais, solicitando assinatura do(a) empregado(a) no ato do pagamento, o qual deverá ser feito, o mais tardar, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido (art. 459, § 1º, CLT). Quando a admissão ocorrer no curso do mês, efetua-se o pagamento proporcional aos dias trabalhados,

no prazo referido, tomando-se os meses seguintes por inteiro. O recibo deverá ser feito em duas vias, ficando a primeira via com o(a) empregador(a) e a segunda com o(a) empregado(a). O pagamento do salário deve ser feito, em dia útil e no local do trabalho, em dinheiro ou mediante depósito em conta bancária, aberta para esse fim, com o consentimento do(a) empregado(a), em estabelecimento próximo ao local do trabalho (arts. 465, 463, e 464, parágrafo único, da CLT); Preencher devidamente os recibos referentes ao pagamento de salário, férias, 13º salário e vale-transporte. Fornecer ao(à) empregado(a) via do recolhimento.

Pergunta: Como proceder ante ilícito da doméstica proveniente de Agência de Empregos?

Resposta: São responsáveis pelo ilícito das domésticas que intermediarem, nos termos do art. 1º da Lei 7.195/84 (Lei que regula a responsabilidade civil das agências de empregados domésticos).

Pergunta: A empregada diarista é tida como doméstica?

Resposta: Não, pois a diarista é a profissional que trabalha por conta própria executando serviços de faxina ou outros junto a diferentes tomadores de serviço. É chamada de diarista por ativar-se uma vez por semana, por quinzena ou por mês, conforme sua disponibilidade, e por receber o valor ajustado ao final da jornada. Trabalha apenas quando quer.

Pergunta: Como tem se portado o direito quando a doméstico possui vínculo conjugal com o empregador?

Resposta: A jurisprudência tem rejeitado a possibilidade jurídica de se reconhecer relação de trabalho doméstico nos casos de vínculo de matriz conjugal, quer no que concerne a relação matrimoniais normais quer no que concerne a relações de união estável.

Pergunta: Como se dá a inserção da classe doméstica frente ao direito sindical, no tocante as negociações coletivas?

Resposta: A categoria dos trabalhadores domésticos é, ainda, uma categoria limitada no que tange a direitos coletivos e individuais, não lhe tendo sido assegurado, no que tange àqueles, o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas (art. 7º, parágrafo único, da Carta Magna), que afasta, por incompatibilidade lógica, a possibilidade de negociação coletiva e, finalmente, de chegar-se ao estágio final do ajuizamento da ação coletiva (art. 114, § 2º).

ANEXO 2

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO**

**“O Empregado Doméstico: uma classe reconhecida constitucionalmente, mas ainda
desrespeitada quanto ao cumprimento de seus direitos”**

**Projeto de monografia elaborado pela
acadêmica de direito *Julyana Paula Bringel de
Oliveira* como exigência do curso de graduação
em Direito da Universidade Federal do Ceará,
orientada pelo Profº. Fernando Basto Ferraz.**

Maior/2006

Sumário

1. Introdução.....	Pág.03
2. Justificativa.....	Pág.04
3. Objetivo.....	Pág.05
4. Metodologia.....	Pág.06
5. Cronograma.....	Pág.00
6. Referências Bibliográficas.....	Pág.00

1. Introdução

O presente Projeto de Monografia tem por escopo demonstrar a importância do tema em epígrafe, qual seja “O Empregado Doméstico: uma classe reconhecida constitucionalmente, mas ainda marginalizada quanto ao cumprimento de seus direitos”.

É *mister* destacar a classe obreira dos empregados domésticos, assim como pontuar seus direitos com a máxima precisão e respeito, trazendo a baila suas já consolidadas conquistas e benefícios assegurados por lei, conforme atesta a Carta Magna de 1988, em seu art. 7º, XXXIV, § único, a Consolidação das Leis Trabalhistas e as Leis Previdenciárias.

Todavia, é notório que a realidade em nosso país dessa classe obreira é bem diversa daquilo que consta e assegurado por lei. Observa-se facilmente essa dissonância da norma e do fato ao analisarmos talvez a nossa própria residência, começando por um fator simples, mas que ocorre comumente: no tocante ao pagamento de salário mínimo ao empregado doméstico. O não pagamento do salário mínimo é crime na *orbe* trabalhista eivado de sanção, contudo essa é uma das práticas, ainda que horrendas, das mais comuns na nossa sociedade.

É latente a problemática em liça, uma vez que não só o salário mínimo, mas o cumprimento de diversos outros direitos trabalhistas e previdenciários são desprezados, colocando em cheque a tão almejada segurança jurídica dessa classe laboral.

De fato, já se iniciou uma melhoria no cumprimento desses direitos em virtude do surgimento de entidades de classe que passaram a exercer um múnus fiscalizatório para com os empregadores, contudo, isso ainda acontece de forma tímida e insuficiente.

Outro problema enfrentado é que, por vezes os próprios trabalhadores domésticos não exigem o total cumprimento de seus direitos, chegando ao ponto de requisitar de seus empregadores que não descontem determinadas verbas de sua remuneração, como por exemplo, percentual para fins previdenciários.

É sobre essa classe obreira e os seus já consolidados direitos, mas ainda não respeitados pela sociedade que tratará a monografia aqui projetada.

2. Justificativa

O estudo que será realizado terá o fito de demonstrar o respeito que a sociedade, assim como o próprio Estado, na pessoa do Judiciário e demais autoridades administrativas e fiscalizadoras, como a DRT, devem aos direitos já consolidados dos empregados domésticos, por não se poder mais admitir tamanho desrespeito a direitos constitucionalmente assegurados.

Ademais, terá por escopo discutir algumas diferenças entre o empregado comum e o empregado doméstico e suas peculiaridades, assim determinados benefícios que são comuns a qualquer trabalhador, mas não ao empregado doméstico.

Isto posto, verifica-se a importância do estudo minucioso do “empregado doméstico: uma classe reconhecida constitucionalmente, mas ainda marginalizada quanto ao cumprimento de seus direitos”.

3. Objetivo

A fim de corroborar com o que foi exposto, depreende-se que a Constituição não é mera peça jurídica, possuindo, portanto o que ali está escrito, força de reger toda uma nação. Não possui simples estrutura de normatividade.

Todos os atos que repugnem a Constituição e o que conseqüente se consolida nas leis trabalhistas são írritos, nulos e desvestidos de qualquer validade.

A Constituição, o Digesto Obreiro e demais leis previdenciárias não podem se submeter ao império dos fatos e das circunstâncias que hoje rondam a realidade dos empregados domésticos, uma vez que, a supremacia que reveste a Constituição e todos os direitos deferidos aos empregados domésticos ali contidos, constitui a garantia mais efetiva de que tais direitos não serão ofendidos.

Assim, aduz a posição hermenêutica hoje dominante, que no instante em que a Carta Magna de 1988 pretendeu se referir e englobar em suas normas a categoria doméstica, fê-lo de forma expressa e tópica para que não restassem dúvidas equivocadas acerca dos reais direitos desse segmento laboral.

4. Metodologia

Para se alcançar o objetivo almejado, far-se-á uma pesquisa minuciosa e atenta da doutrina mais abalizada, da legislação pertinente e da jurisprudência majoritária demonstrando o ordenamento já consolidado, o desrespeito ao mesmo e demais pontos de divergência e convergência em relação à classe obreira em comento e sua comparação com os direitos laborais dos empregados de uma forma geral.

O presente trabalho monográfico será dividido em várias fases, incluindo:

- a pesquisa e coleta de dados
- o trabalho de campo (entrevistas com empregados da categoria e com empregadores), incluindo visita a DRT
- a metodologia
- a elaboração do trabalho
- a revisão gramatical e ortográfica
- o relatório final e a apresentação

As referências iniciais para elaboração de tal trabalho encontram-se dispostas no tópico seis a seguir enunciado.

5. Cronograma

Etapas da monografia e meses de referência:

- Pesquisa bibliográfica – Março e Abril
- Coleta e análise de dados – Abril
- Metodologia – Maio
- Elaboração do Trabalho – Abril, Maio e Junho
- Revisão gramatical e ortográfica – Junho
- Relatório Final – Junho e Julho
- Apresentação – Julho

Este trabalho será dividido em etapas numa análise posterior sobre a marginalização dos direitos dos empregados domésticos. Especificamente, serão analisados como, inicialmente:

- Introdução
- Capítulo I – Conceito de Empregado Doméstico
- Capítulo II – Análise histórica e social do Trabalho Doméstico
- Capítulo III – Empregado Doméstico: uma categoria amparada pela Constituição de 1988, mas ainda desamparada de fato.
- Capítulo IV – Análise comparativa do Empregado Doméstico
- Capítulo V – Metodologia
- Capítulo VI – Análise e discussão de resultados
- Conclusão

6. Referências Bibliográficas Iniciais

1. **BARROS**, Alice Monteiro, *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2005
2. **DELGADO**, Maurício Godinho, *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo, LTR, Abril de 2004.
3. **LEME**, Amadeo Paes, *CLT Comentada*. São Paulo, 2005
4. **MARQUES DE LIMA**, Francisco Gerson, *Igualdade de Tratamento nas Relações de Trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1997.
5. **MARQUES DE LIMA**, Francisco Meton, *Elemento de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*. São Paulo: Setembro de 2005.
6. **SUSSEKIND**, Arnaldo; **MARANHÃO**, Délio; **VIANNA** Segadas; **TEIXEIRA**, Lima, *Instituições de Direito do Trabalho*. 19º edição, Vols. I e II. São Paulo: LTr, 2000.