

FACULDADE TRIÂNGULO MINEIRO

VICTOR GONÇALVES DOS SANTOS

**EMPREGADOS DOMÉSTICOS: UMA ABORDAGEM SOBRE
O RECONHECIMENTO DE SEUS DIREITOS E DEVERES**

VICTOR GONÇALVES DOS SANTOS

**EMPREGADOS DOMÉSTICOS: UMA ABORDAGEM SOBRE
O RECONHECIMENTO DE SEUS DIREITOS E DEVERES**

Monografia apresentada à Faculdade Triângulo Mineiro - FTM - como exigência para a conclusão do curso de Ciências Contábeis, orientada pelo professor Natal dos Santos Soares.

VICTOR GONÇALVES DOS SANTOS

**EMPREGADOS DOMÉSTICOS: UMA ABORDAGEM
SOBRE O RECONHECIMENTO DE SEUS DIREITOS E
DEVERES**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
FTM – Faculdade Triângulo Mineiro como
requisito à obtenção do título de Bacharel em
Ciências Contábeis.

Banca Examinadora

Profº. Natal dos Santos Soares

Profº. José Lauriston de Melo

Profº. Anivaldo Franco de Paula

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a DEUS, autor da minha vida e razão maior de tudo o que faço.

À minha família pelo incentivo e participação em todos os momentos.

Aos meus amigos e professores, especialmente ao meu orientador, pelo empenho e dedicação.

Dedico a Deus que está a frente de mais esta conquista. Aos amigos e familiares, que se alegram comigo neste momento.

***“Que a bondade do Senhor venha sobre nós
e confirme a obra de nossas mãos”.***
(Salmo 90).

RESUMO

Este trabalho monográfico apresenta a seguinte pergunta problema: Quais são os direitos e deveres dos empregados domésticos? O objetivo geral consiste em levantar e demonstrar os direitos e deveres dos empregados domésticos e os objetivos específicos foram delimitados em pesquisar nas bibliografias especializadas, sobre tais direitos e deveres; estratificar sexo, faixa etária e escolaridade dos empregados domésticos entrevistados e tempo em que trabalham nesta classe, e verificar se os mesmos reconhecem os seus direitos e deveres enquanto empregados domésticos. Foram realizadas pesquisas bibliográficas e pesquisas de campo, sendo que a primeira teve como base leituras sobre o tema abordado e a segunda foi realizada por meio de uma entrevista, através de questionário, feita aos empregados domésticos cadastrados no Escritório Brasil localizado na cidade de Ituiutaba-MG. O referido tema é alvo de diversos estudos e este trabalho monográfico se justifica na medida em que, por meio de pesquisas, reúne informações relacionadas aos direitos e deveres dos empregados domésticos, a fim de melhorar e fortalecer as relações e as condições no ambiente de trabalho.

Palavras Chave: Empregados Domésticos. Deveres. Direitos.

ABSTRACT

This monograph presents the following question: What are the rights and duties of domestic workers? The overall objective is to show up and the rights and duties of domestic workers and the specific objectives were limited to research in specialized bibliographies on such rights and duties; stratify sex, age and education of domestic workers interviewed and who work at this time class, and see if they recognize their rights and obligations as domestic servants. We conducted literature searches and field surveys, and the first was based on readings about the topic and the second was performed by means of an interview through a questionnaire which was given to domestic workers registered in Brazil Office in the city of Ituiutaba-MG . This theme is the subject of several studies and this monograph is justified in that, through research, gathers information related to the rights and duties of domestic workers in order to improve and strengthen relations and conditions in the workplace .

Keywords: Domestic Employees. Duties. Rights.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUÇÃO..... | 10 |
| 2 REFERENCIAL TEÓRICO..... | 12 |
| 2.1 O Mercado de Trabalho e o Empregado Doméstico..... | 12 |
| 2.2 Direitos e Deveres do Empregado Doméstico..... | 23 |
| 2.2.1 Direitos..... | 23 |
| 2.2.1.1 Direitos Condicionados à Vontade do Empregador..... | 25 |
| 2.2.1.2 Direitos Não Assegurados ao Empregado Doméstico..... | 25 |
| 2.2.2 Deveres..... | 26 |
| 2.2.2.1 Deveres do Empregado Doméstico..... | 26 |
| 2.2.2.2 Deveres do Empregador Doméstico..... | 27 |
| 3 METODOLOGIA..... | 28 |
| 4 RESULTADOS, ANÁLISES E DISCUSSÕES..... | 30 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 32 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 34 |
| APÊNDICE..... | 35 |
| QUESTIONÁRIO..... | 36 |

INTRODUÇÃO

O trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, livre de discriminação e capaz de garantir uma vida digna, é uma ferramenta fundamental de superação da pobreza e de desenvolvimento de qualquer país.

No Brasil, o trabalho doméstico é uma ocupação que virou profissão regulamentada apenas a partir de 1972, através da lei nº 5.859/72, e previa poucos benefícios trabalhistas que foram ampliados em 1988. Apesar das modificações nesse setor, este serviço se caracteriza por longas jornadas, trabalhadores sem carteira assinada e baixos salários.

Empregado doméstico é todo aquele que presta serviços de natureza contínua à pessoa ou à família, podendo ser faxineiras, motoristas particulares, cozinheiras, jardineiros, babás, copeiros, caseiros e muitos outros. O empregador deve respeitar o empregado enquanto seu colaborador e também reconhecer o seu trabalho, dando-lhe as necessárias condições para exercê-lo.

Frente ao exposto, torna-se necessário que o empregado doméstico tenha consciência de todos os seus direitos e deveres, assim sendo, este estudo apresenta como tema os direitos e deveres dos empregados domésticos, e busca levantar respostas à seguinte pergunta problema: Quais são os direitos e deveres dos empregados domésticos?

Este estudo tem como objetivo geral levantar e demonstrar os direitos e deveres dos empregados domésticos e os objetivos específicos foram delimitados em pesquisar nas bibliografias especializadas, sobre tais direitos e deveres; estratificar sexo, faixa etária e escolaridade dos empregados domésticos entrevistados e tempo em que trabalham nesta classe, e verificar se os mesmos reconhecem os seus direitos e deveres enquanto empregados domésticos.

Realizou-se neste trabalho monográfico pesquisas bibliográficas e pesquisas de campo, sendo que a primeira teve como base leituras sobre o tema abordado e a

segunda foi realizada por meio de uma entrevista, através de questionário, feita aos empregados domésticos cadastrados no escritório Brasil, localizado na cidade de Ituiutaba-MG..

O tema abordado tem sido alvo de diversos estudos e este trabalho monográfico se justifica na medida em que, através de pesquisas, reúne informações sobre os direitos e deveres dos empregados domésticos, com vistas a melhorar e fortalecer as relações e as condições no ambiente de trabalho. No que tange à ciência da administração, esta contribui quando amplia o número de fontes para novas pesquisas que abordam o referido tema.

Este trabalho monográfico constitui-se em sete partes, sendo divididas em três capítulos. Após a introdução, apresentou-se o segundo capítulo, o qual constou o referencial teórico, que deu sustentação à pesquisa. No terceiro capítulo tem-se a metodologia, com os procedimentos metodológicos seguidos. No capítulo quatro estão a apresentação e a análise dos dados e informações obtidas por meio da pesquisa de campo. Em seguida constam as considerações finais com a síntese dos resultados obtidos, as referências bibliográficas e por fim, o questionário utilizado na pesquisa de campo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O Mercado de Trabalho e o Empregado Doméstico

Atualmente o mercado de trabalho está cada vez mais exigente, a economia aquecida, abriu portas para os trabalhadores domésticos mudarem de área e de acordo com dados do IBGE, o total de brasileiros ocupados cresceu 2,4% em fevereiro deste ano, comparado com fevereiro de 2010; enquanto que o número de empregados domésticos caiu 6,6%. A busca pelo emprego formal, a baixa remuneração e a alta carga de trabalho contribuíram para que os empregados domésticos mudassem sua área de atuação (MARTINS, 2004, p. 144).

Os empregadores têm deveres para com os seus empregados e, da mesma forma, alguns direitos, no momento em que o contrato de trabalho entra em vigor. Apesar do mercado de trabalho para os empregados domésticos não exigir uma qualificação específica, torna-se importante que este empregado tenha alguma experiência nos serviços básicos necessários.

Há tempos que o trabalho doméstico é necessário e indispensável para muitas famílias e pessoas, assim como para sociedade em geral.

De acordo com Martins (2004, p. 145):

O trabalho doméstico não dispunha de regulamentação específica, aplicando-se certos preceitos do Código Civil, no que diz respeito à locação de serviços. O Decreto nº 16.107, de 30-7-1923, regulamentou os serviços dos domésticos, especificando quais seriam esses trabalhadores.

Destacam-se como não sendo empregados domésticos aqueles que não trabalham de maneira contínua, ou seja, apenas são contratados para trabalhar uma ou duas vezes por semana na residência de uma família, caracterizando-se trabalhadora autônoma de serviços domésticos.

Martins (2004, p. 145) ressalta uma breve história sobre o empregado doméstico de antigamente, e cita que:

O Decreto-lei nº 30.078, de 27-11-1941, tratou do empregado doméstico, dizendo que este era o que prestava serviços em residências particulares mediante remuneração. Tinha direito a aviso prévio de oito dias, depois de um período de prova de seis meses. Poderia rescindir o contrato em caso de atentado à sua honra ou integridade física, moral, salarial ou falta de cumprimento da obrigação do empregador de proporcionar-lhe ambiente higiênico de alimentação e habitação, tendo direito à indenização de oito dias.

O autor Martins (2004, p. 146) da continuidade a esta história citando que:

Em 1943, a CLT especificou no art. 7º que “os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos, assim considerados os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”, regra que continua em vigor.

Empregados domésticos são profissionais contratados para realizar os serviços de limpeza, refeição, manutenção, organização, supervisão, dentre outros, em estabelecimentos residenciais.

Ainda Martins (2004, p. 146) diz que “A situação do empregado doméstico só foi efetivamente resolvida com a Lei nº 5.859, de 11-12-72, que foi regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 9-3-73”.

O art. 1º da Lei nº 5.859/72 conceitua o empregado doméstico como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas”. (MARTINS 2004, p. 146)

Führer (2000, p. 48) denomina o empregado doméstico como aquele que “... presta serviços continuados, de natureza não-econômica, à pessoa ou à família, no âmbito residencial”.

Carrion (2001, p. 42) conceitua que: "... empregado doméstico é a pessoa física que, com intenção de ganho, trabalha para outra ou outras pessoas físicas, no âmbito residencial e de forma não eventual".

Teixeira (1993, p. 11) define o empregado doméstico como: "empregado doméstico é um agregado familiar. A relação entre o empregado e os donos da casa é interpessoal. O chefe da família a que serve, é patrão de carne e osso. Tem contato diuturno, contínuo, direito e íntimo".

Ainda, o conceito de empregado doméstico é narrado pelo doutrinador, Delgado (2005, p. 365): "... pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas".

São exemplos de empregados domésticos o mordomo, a cozinheira, o jardineiro, o motorista, a copeira, a governanta, a arrumadeira etc.

O autor Martins (2004, p. 146) continua dando sua contribuição para este estudo e assim, cita que:

O empregador doméstico não tem por intuito atividade econômica, não visando a atividade lucrativa, pois é uma pessoa ou família que recebe a prestação de serviços do trabalhador. Exercendo a pessoa ou família atividade lucrativa, a empregada que lhe presta serviços passa a ser regida pela CLT, não sendo doméstica.

O empregado doméstico é caracterizado pelo serviço que realiza, sendo considerado doméstico pelo trabalho no âmbito residencial que é desenvolvido, para uma pessoa ou família, sendo relevante a atividade desempenhada.

Em caso de empregado que presta serviços para chácara, há necessidade de se verificar se a chácara tem finalidade lucrativa ou não. Se, se destina apenas a lazer, o empregado será doméstico; se a chácara tem produção agropastoril que será comercializada, o empregado será rural. (MARTINS, 2004, p. 146)

São requisitos fundamentais para o empregado doméstico, a prestatividade e o bom senso, sendo que o mesmo deve estar preparado para realizar todo tipo de serviço para seus empregadores, assim sendo, torna-se muito importante saber se relacionar bem para lidar com as adversidades da profissão.

A palavra contínua é empregada para caracterizar a natureza da prestação de serviços do empregado doméstico (art. 1º da Lei nº 5.859/72).

Assim sendo, o autor Martins (2004, p. 146) diz que “temos que interpretar a palavra contínua, empregada na lei, como não episódica, não eventual, não interrompida, seguida, sucessiva”.

Mesmo não sendo clara a definição legal por dar idéia imprecisa, é correto afirmar que o empregado doméstico exerce uma atividade contínua, sendo indispensável esse esclarecimento para se distinguir o empregado doméstico do eventual.

Encontra-se no site <http://www.domesticalegal.com.br/legalxilegal.asp>, um breve relato sobre o empregado doméstico, o qual é exposto na íntegra:

Considera-se empregado (a) doméstico (a) aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, incluindo-se neste conceito a pessoa que desempenha as funções de babá (Art. 1º da Lei 5.859 de 11/12/1972).

Cabe esclarecer que aos empregados domésticos, não se aplicam as disposições da CLT, salvo no tocante as férias. Sendo a prestação de serviço regulamentada por legislação específica, a qual não estabelece a duração da jornada de trabalho, bem como não se pronuncia com relação à contratação somente em determinados dias da semana.

Por sua vez, a Constituição Federal também não estende aos empregados domésticos as disposições relativas à duração da jornada de trabalho, assegurando-

lhe, contudo, o direito ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

Desse modo, muito embora os empregados e o empregador doméstico possam ajustar a duração da jornada diária, deverá ser garantido ao empregado doméstico o direito ao repouso semanal, cuja remuneração corresponde a 1/6 da jornada semanal de trabalho.

Nesse sentido, predomina o entendimento de que no momento da contratação desses profissionais, poderá ser fixada a periodicidade da prestação de serviços, ou seja, poderá ser pactuada uma jornada semanal de 6 dias incluindo o(s) sábado(s), que é considerado dia útil, intercalada pelo repouso semanal remunerado, ou até uma carga semanal inferior como, por exemplo, 3 vezes por semana, 2 vezes por semana etc., desde que esteja de acordo com a legislação em vigor e a vontade das partes.

Ressalte-se por oportuno, haver entendimentos no sentido de que; como à empregada doméstica é assegurado o salário mínimo, e este é estabelecido para remunerar uma jornada de 220 horas mensais, seria também garantido a ela os princípios da duração do trabalho e o conseqüente direito a horas extras, caso fosse extrapolada a jornada normal de trabalho.

Observe-se que sendo a jornada de trabalho inferior a 05 (cinco) dias na semana, poderá sem qualquer problema ser estabelecida remuneração inferior ao salário mínimo. Portanto, é possível a contratação da referida empregada doméstica com salário reduzido, posto que ela terá jornada de trabalho reduzida.

Para preenchimento da CTPS, o empregador doméstico poderá estabelecer que o salário é de R\$ 100,00 por mês, fazendo constar a observação - na parte de "Anotações Gerais"- de que a prestação de serviço ocorre somente em determinados dias da semana (especificar os dias).

O serviço contínuo de que trata a Lei do empregado doméstico é o trabalho efetuoado sem intermitência, não eventual, não esporádico e que visa atender às

necessidades diárias da residência da pessoa ou da família, ou seja, é o trabalho de todos os dias do mês.

São considerados como empregado doméstico: cozinheiro, governanta, babá, lavadeira, faxineira, motorista particular, enfermeira do lar, jardineiro, copeiro e caseiro (quando o sítio ou local de trabalho não possua finalidade lucrativa).

Ao contratar um empregado doméstico, deve-se exigir a Carteira Profissional (CLT artigo 29) e assiná-la. Caso o empregado não tenha sua inscrição no INSS, o empregador deverá providenciar junto à Previdência Social; seja nos postos do INSS, nas agências dos correios, Internet (www.previdenciasocial.gov.br) ou pelo telefone (0800-780191).

Caso o empregado já esteja inscrito no INSS não será necessário fazer uma nova inscrição. A partir do primeiro pagamento da contribuição previdenciária, o empregado estará automaticamente inscrito.

Documentos necessários na admissão:

- Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);
- Inscrição no INSS (caso não possua nº de PIS/PASEP);
- Sugestão de documentos não obrigatórios (caso o empregador entenda ser necessário: Identidade, CPF, título de eleitor);
- Carta de referência ou Atestado de boa conduta, expedido por autoridade policial;
- Atestado de saúde.

O que o empregado doméstico não tem direito?

- Jornada de Trabalho (a legislação não prevê carga horária para o empregado doméstico. Será acertada entre as partes na contratação);
- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (**FGTS** -opcional para o empregador);
- Seguro Desemprego;
- Benefício por acidente de trabalho.

Quais são os direitos do empregado doméstico?

- Carteira de trabalho devidamente assinada;
- Receber mensalmente pelo menos 1 (um) salário mínimo (de acordo com a Constituição Federal de 1988);
- Irredutibilidade salarial;
- Gozo de férias anuais remuneradas com um terço a mais que o salário normal. A partir da Lei 11.324 de 19/07/2006, as férias passaram a ser de 30 dias corridos, em vez de 20 (vinte) dias úteis;
- Estabilidade no emprego até o quinto mês após o parto, a partir da Lei 11.324 de 19/07/2006;
- 13º Salário com base na remuneração (fração igual ou superior a 15 dias trabalhados);
- Repouso semanal remunerado (preferencialmente aos domingos);

- Aviso prévio de no mínimo 30 (trinta) dias para a parte que rescindir o contrato, sem justo motivo;
- Salário maternidade sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 (cento e vinte dias - pago pelo INSS);
- Licença paternidade (5 dias);

Entre os direitos não existe qualquer previsão de aplicação de jornada de trabalho específica e nem tampouco horário de refeição. Assim sendo, o empregado doméstico neste aspecto nada poderá reclamar na Justiça do Trabalho, uma vez que inexistente previsão expressa na legislação. Todavia, se o empregador doméstico espontaneamente fixar a jornada de trabalho e o horário de trabalho, estes deverão ser cumpridos para que o trabalhador doméstico não reclame o descumprimento através de uma reclamação na Justiça do Trabalho, mediante prova testemunhal.

A empregada doméstica deve folgar sempre aos domingos?

À empregada doméstica - considerada aquela que presta serviços de natureza contínua e finalidade não lucrativa a pessoa ou a família no âmbito residencial destas (art. 1, Lei n 5.859/72) - é assegurado o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, conforme o art. 7º, parágrafo único, inciso XV da Constituição Federal de 1988, não estando a citada trabalhadora sujeita a jornada de trabalho fixada por lei, a qual deverá ser acordada entre as partes.

Considerando que inexistente disciplinamento exposto quanto a forma de concessão do repouso semanal remunerado (**RSR**) aos empregados domésticos, o entendimento doutrinário dominante é no sentido de que deverá ser aplicada por analogia a Lei nº. 605/49, que o repouso recaia inclusive nos feriados civis e religiosos.

Assim, o RSR deverá ser concedido na medida do possível aos domingos. Entretanto, se houver acordo entre o empregador e empregado fixando o repouso

nos outros dias da semana, entendemos que deverá ser organizada uma escala de folgas, de forma que periodicamente o repouso recaia num domingo, focando conseqüentemente esta periodicidade ao arbítrio das partes.

Quanto aos feriados, o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal ao estender direitos, antes garantidos apenas aos trabalhadores regidos pela CLT, aos domésticos previu o descanso semanal remunerado nos termos da Lei nº. 605 de 05.01.49.

Referida norma legal dispõe que, todo empregado tem direito a um descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas preferencialmente aos domingos, e no limite das exigências técnicas da empresa, nos feriados civis e religiosos de acordo com a tradição local. Caso o empregado trabalhe nestes dias (domingos e feriados), o empregador deverá remunerá-lo em dobro ou determinar outro dia para que este descanse com remuneração.

Torna-se interessante fazer um breve relato sobre a contratação dos empregados domésticos, assim sendo, este é o próximo assunto que se segue.

Carteira de Trabalho e Previdência Social:

A anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), vale para todos os efeitos, como prova de filiação à Previdência Social, relação de emprego, tempo de serviço e salário-de-contribuição.

Na CTPS do empregado doméstico deverá ser anotado o nome do empregador; o número da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) da atividade exercida pelo empregado, o qual varia de acordo com a função desempenhada por ele; salário; data da admissão e demissão; período de gozo de férias; dias de trabalho durante a semana; outras informações que o empregador julgar necessárias, sendo vedada anotações desabonadoras à conduta do empregado.

Atestado de Boa Conduta – Polêmica:

O Atestado de Boa Conduta, também denominado Atestado de Antecedentes é um documento oficial que se destina a fazer prova da vida progressa do indivíduo.

Embora o art. 4º do Decreto nº. 71.885/1973 determine a obrigatoriedade de apresentação de Atestado de Bons Antecedentes para admissão do empregado doméstico, o tema não está pacificado.

Assim, há quem entenda que a apresentação do referido atestado configura discriminação e afronta a intimidade do indivíduo, conforme declara a Constituição Federal:

"Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (...)"

Esta corrente fundamenta-se ainda na Lei nº. 9.029/1995, que por sua vez, proíbe que o empregador, na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador, faça a exigência de quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, especialmente certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, declaração ou atestado relativo à esterilização ou a estado de gravidez.

Por outro lado, há quem entenda que a exigência de atestado de bons antecedentes é justificável pela previsão contida no artigo 4º do Decreto nº. 71.885/1973, uma vez que o trabalhador doméstico exerce atividade diretamente ligada à família, e que a apresentação deste documento tem como finalidade preservar o patrimônio e a segurança pessoal do contratante.

Cabe ao empregador doméstico optar pela corrente que entender mais acertada, suportando eventuais ônus provenientes de possível reclamatória trabalhista.

Atestado de Saúde:

Segundo a doutrina, o atestado de saúde vem a ser “o documento subscrito por autoridade médica responsável no qual se atesta o estado de saúde do candidato, sob a ótica da função exigida no emprego” (ASSIS, 2000, p. 44).

De acordo com a legislação trabalhista é obrigação de o empregador arcar com as despesas referentes ao atestado médico ocupacional, por isso é de livre escolha o médico que irá examinar o empregado.

Este procedimento é necessário para que comprove que o empregado está apto a exercer a atividade doméstica, fisicamente e mentalmente.

Carnê do INSS:

O empregado doméstico basicamente teus seus benefícios previdenciários, por duas fontes, de sua própria contribuição e da contribuição de seu empregador.

Quando o empregado doméstico não tem o carnê do INSS, este deverá se dirigir a agência ou posto de benefícios do INSS, ou ligar gratuitamente de qualquer lugar do País para o **PREVfone**.

O empregado deve estar com os seguintes documentos: CPTS; Carteira de Identidade; CPF; Título de Eleitor e Comprovante de residência.

O recolhimento das contribuições mensais será feito pelo carnê do empregado doméstico, devidamente pago em agência bancária.

Sabe-se que o trabalhador doméstico é regido pela Lei nº. 5.859/72 e pela Constituição Federal, e esta definiu e limitou os direitos e deveres pertinentes, tanto

na área trabalhista como na previdenciária. A seguir abordar-se-á sobre os direitos e deveres dos empregados domésticos.

Dando continuidade, ainda no site <http://www.domesticalegal.com.br/legalxilegal.asp>, aborda-se sobre os direitos e deveres do empregado doméstico:

2.2 Direitos e Deveres dos Empregados Domésticos

2.2.1 Direitos

Nem todos os direitos conferidos aos trabalhadores rurais e urbanos, são estendidos aos empregados domésticos. Assim para o empregado doméstico é assegurado os seguintes direitos:

Salário - O salário mínimo fixado em lei é a menor remuneração que pode se pagar para o empregado doméstico, sendo a partir deste valor a negociação de um salário superior.

Férias Anuais - O empregado tem o mesmo direito de receber o salário como se estivesse trabalhando, deste modo o empregador não poderá descontar do salário do empregado, pelo fato deste estar em férias. O Art. 130 da CLT estabelece que as férias sejam de 30 dias. Ao completar doze meses de trabalho, o empregado deve escolher uma data, para que se concedam as suas férias dentro dos 12 meses seguintes.

Irreduzibilidade Salarial - O empregador não poderá reduzir o salário pago ao empregado, salvo se disposto em convenção ou acordo coletivo.

Décimo Terceiro Salário - O décimo terceiro salário será uma remuneração integral paga no mês de dezembro. É bom alegar que a Lei nº. 4.090/62, estabelece, em seu art. 1º, que o 13º “corresponderá a 1/12 da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente” (§1), e que “a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho será havida como mês integral” (2§).

Repouso Semanal Remunerado - É o dia em que o empregado tem o seu descanso, que geralmente é ao domingos, mas caso o repouso não seja aos domingos, é dever do empregador fixar outro dia da semana.

Licença Paternidade - Sendo o empregado doméstico de sexo masculino, o prazo de licença paternidade é de 5 dias, de acordo com o art. 10, § 1º, do ADCT.

Licença Gestante - Também chamada licença maternidade, sua duração é de 120 dias, neste período a empregada não poderá ser despedida do emprego e recebe os mesmos vencimentos salariais pela Previdência Social.

Aviso Prévio - O empregado doméstico quando é dispensado sem justa causa, tem direito ao aviso prévio, e deverá continuar trabalhando por um prazo de trinta dias, ou ser indenizado, assim sendo, o empregador deve pagar o valor de uma salário do empregado à título de indenização.

Auxílio-Doença - É o benefício em dinheiro pago mensalmente ao empregado que fique incapacitado de praticar os atos laborais. O prazo de duração do auxílio-doença é enquanto o empregado estiver incapacitado para cumprir o seu trabalho habitual. Sendo esta incapacidade avaliada pelo Setor de Perícias Médicas do Instituto.

Acidente de Qualquer Natureza - Caso o empregado sofra um acidente no trabalho ou em casa e fique incapacitado de trabalhar, este direito é concedido.

Auxílio-Reclusão - É o benefício pago pelo INPS ao dependente do segurado detento que não está auferindo qualquer salário pelo seu serviço.

Aposentadoria - O empregado é dispensado da obrigação de trabalhar, porém continua a receber sua remuneração que tem direito.

Vale-Transporte - É um direito previsto em Lei, não tendo uma natureza salarial, visando ao custeio de gastos de transporte da residência do empregado à

residência do empregador, e vice-versa, através do transporte coletivo público. A Lei nº. 7.418/85, embora não sendo muito específica a aplicação para o empregado doméstico, o Decreto 95.247/87, deixa claro que o empregado doméstico é beneficiário do mesmo.

2.2.1.1 Direitos Condicionados à Vontade do Empregador

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Conforme o disposto na Lei nº. 5.859/72, é facultativo o empregador incluir o empregado doméstico no FGTS. Assim caso o empregador inclua o empregado no FGTS, terá que se deslocar ao INSS, para efetuar uma inscrição específica, em seguida dirigir-se a Caixa Econômica para abrir uma conta e efetuar o depósito.

A partir deste momento o depósito de FGTS deixa de ser facultativo e passa a ser obrigatório, o empregador é obrigado a depositar o FGTS dos meses seguintes até o dia 7 do mês subsequente ao trabalho.

Seguro-Desemprego

O seguro-desemprego, é devido caso o empregado seja demitido sem justa causa, tem o direito de receber o valor equivalente a um salário mínimo no máximo, nos próximos 3 meses, de modo alterado ou contínuo.

Para ter direito ao seguro-desemprego, além da dispensa sem justa causa e de vários documentos, é necessária a comprovação da contribuição previdenciária e do depósito do FGTS, durante o vínculo empregatício, que no mínimo deverá ser de 15 meses, dos últimos 24 meses trabalhados.

2.2.1.2 Direitos Não Assegurados ao Empregado Doméstico

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

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

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

Insalubridade e Periculosidade – O empregado doméstico, pela Constituição Federal, foi excluído destes benefícios, qualquer tipo de serviço que o trabalhador desenvolve, não tem o adicional.

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

Estabilidade para a trabalhadora doméstica gestante – As empregadas domésticas não têm essa estabilidade de previsão legal.

2.2.2 Deveres

O contrato de trabalho doméstico é bilateral, assim sendo, tanto os empregados quanto os empregadores devem arcar com seus deveres. A seguir será exposto um breve relato sobre os deveres do empregado e do empregador doméstico.

2.2.2.1 Deveres do Empregado Doméstico

É dever para o empregado, a obediência, que está relacionada ao cumprimento das ordens do empregador, de acordo com a função contratada. Deste modo caso o empregado esteja limpando a sala de estar e o empregador deseja que este arrume sua cama, deverá suspender o que estava fazendo para ir obedecer a ordem do empregador, depois retornando a limpeza da sala.

Há também o dever da diligência, deste modo o empregado terá que mostrar um desempenho de qualidade e de quantidade adequado. Por fim, a fidelidade, o empregado doméstico deverá ser de confiança, não se apropriando de pertences do empregador ou de algum membro de sua família, e ainda sendo discreto, não comentando publicamente intimidades da família onde trabalha.

O empregado não está obrigado a cumprir nada além do que foi estipulado em seu contrato.

2.2.2.2 Deveres do Empregador Doméstico

Assim como o empregado doméstico, o empregador doméstico também tem deveres a cumprir, dentre muitos se pode destacar como principal dever do empregador, o pagamento do salário, além de caber todas as obrigações das fontes formais de Direito do Trabalho, e respeitando o empregado doméstico como pessoa humana, e não como um objeto.

As bibliografias pesquisadas neste capítulo ressaltam que são inúmeros os direitos e deveres dos empregados domésticos, e constatou que os diferentes comportamentos tanto do empregado quanto do empregador aumentam ou diminuem a satisfação de ambos com relação aos serviços.

Apresentar-se-á nos próximos capítulos uma pesquisa de campo que ressaltará o conhecimento ou o desconhecimento dos direitos e deveres dos empregados domésticos. A seguir a metodologia indica os caminhos percorridos para a realização e conclusão desta monografia.

3 METODOLOGIA

Este trabalho monográfico foi constituído sob a forma de estudo de caso. As autoras Lakatos e Marconi (1991, p.106) citam que:

É a etapa mais concreta da investigação, com finalidade mais restrita em termos de explicação geral dos fenómenos menos abstratos e também pressupõem uma atitude concreta em relação ao fenómeno e estão limitadas a um domínio particular, caracterizando no estudo de um problema específico na organização.

Foram realizadas pesquisas bibliográficas, com base em leituras sobre o tema abordado e pesquisa de campo, através de uma entrevista, por meio de questionário estruturado, feita aos empregados domésticos cadastrados no Escritório Brasil, localizado em Ituiutaba-MG, a fim de verificar se reconhecem seus direitos e deveres como trabalhador doméstico.

Torna-se importante ressaltar uma definição referente ao termo pesquisa, uma vez que serão realizadas neste estudo.

As autoras Lakatos e Marconi (1991, p. 155) definem pesquisa como sendo: “[...] um procedimento formal, com método do pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”.

Gil (1994) resalta algumas vantagens no emprego de questionários, como instrumento de pesquisa:

- É um processo menos dispendioso;
- Atinge uma população maior, podendo ser enviado pelo correio;
- Garante o anonimato das respostas;
- Não existe pressão para resposta imediata;
- Não expõe os pesquisados à influência das opiniões e do aspecto pessoal do entrevistado.

A entrevista foi realizada no mês de setembro de 2011 e consiste em uma pesquisa de conhecimento e o levantamento das informações foi feito na própria

empresa, aproveitando a oportunidade em que os empregados domésticos iam no escritório.

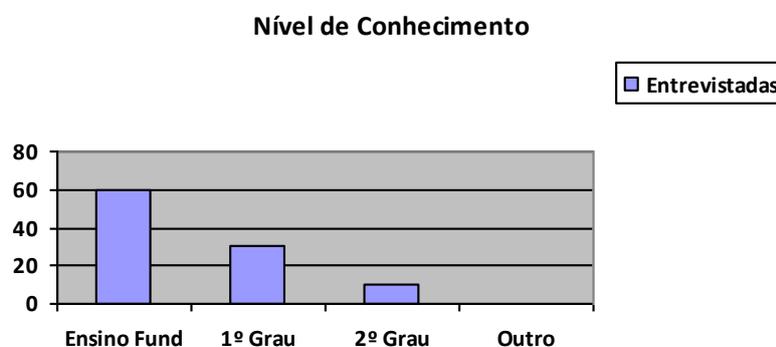
A amostra consiste em 20 empregados domésticos que responderam um questionário contendo 14 questões relevantes ao objetivo do estudo.

4 RESULTADOS, ANÁLISES E DISCUSSÕES

Apresentar-se-á, os principais resultados obtidos através da entrevista com os empregados domésticos cadastrados no escritório Brasil.

Torna-se pertinente ressaltar, antes das discussões propriamente ditas, que através das análises dos resultados desta pesquisa, constata-se que dos 20 entrevistados, todos são do sexo feminino. Sendo que a maioria tem idade entre 18 e 30 anos e apenas duas estão na faixa etária entre 31 a 50 anos. E também a maioria, ou seja, doze entrevistadas têm apenas o ensino fundamental; seis entrevistadas têm o 1º grau e duas entrevistadas têm 2º grau. Todas trabalham como empregadas domésticas há mais de seis anos.

Através dos resultados infere-se que o conhecimento sobre os direitos e deveres dos empregados domésticos está relacionado diretamente ao grau de escolaridade das entrevistadas, pois, as respostas indicam que aquelas que possuem o 2º grau apresentam um bom nível de conhecimento sobre os direitos e deveres dos empregados domésticos. As entrevistadas que possuem o 1º grau apresentam um nível médio de conhecimento e aquelas que possuem apenas o ensino fundamental, são as que apresentam um nível muito baixo de conhecimento sobre seus direitos e deveres de acordo com o gráfico abaixo.



O maior desconhecimento está relacionado aos direitos que possuem, pois quanto aos deveres, as respostas foram pertinentes.

Assim sendo, constatou-se que há um baixo reconhecimento por parte dos empregados domésticos quanto aos seus direitos e deveres, o que prejudica esta classe, uma vez que quando os direitos e deveres são reconhecidos, torna-se mais clara a percepção do que se pode ou não fazer.

As deficiências relacionadas ao reconhecimento dos direitos e deveres dos empregados domésticos devem ser sanadas, pois tal desconhecimento pode enfraquecer as relações e as condições no ambiente de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho monográfico, através dos estudos e pesquisas, revelou que os empregados domésticos cadastrados no Escritório Brasil possui um baixo nível de conhecimento sobre seus direitos e deveres e torna-se pertinente afirmar que tal fato ocorre em função da baixa escolaridade que possuem.

A legislação trabalhista, que beneficiava apenas os comerciários e os industriários, a partir da Constituição Federal de 1988, incorporou também os empregados domésticos que passaram a ter vários direitos, como por exemplo, o salário mínimo com sua irredutibilidade; o décimo terceiro salário; as férias anuais; o aviso prévio com prazo mínimo de 30 dias; a aposentadoria; o descanso semanal de um dia, geralmente aos domingos; licença maternidade e licença paternidade.

Não apenas direitos, os empregados domésticos também tem deveres a serem cumpridos, quais sejam, fidelidade e obediência ao seu empregador, que por sua vez deve também, arcar com alguns deveres, sejam eles referentes ao pagamento salarial e ao simples tratamento do empregado como um ser humano a ser respeitado.

Conclui-se, portanto, por meio deste estudo sobre os direitos e deveres dos empregados domésticos, que esta classe precisa constantemente manter-se informada sobre tais direitos e deveres, visando evitar possíveis falhas, anteciparem-se a problemas e tomar iniciativas inovadoras que representem um possível suprimento da carência destes empregados no mercado de trabalho.

É de grande importância a participação do empregado doméstico nos processos de discussão sobre elaboração de novas leis que protejam seus direitos e deveres. Isso só ocorrerá de fato, quando a informação chegar com clareza e eficiência até essa classe.

Deveriam existir sindicatos mais eficazes, de modo que venha facilitar o entendimento das leis e participar junto com os empregados no processo com um todo, dando-lhes acessória para que no futuro não sejam prejudicados.

O presente trabalho monográfico possui algumas limitações, uma vez que a pesquisa foi realizada apenas com os empregados domésticos cadastrados no Escritório Brasil localizado na cidade de Ituiutaba-MG, assim sendo, não é possível generalizar os resultados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSIS, Romeu José de. **Guia Prático do Empregado Doméstico**. Juruá, 2000.

CARRION, V. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

Constituição da República Federativa do Brasil. 1998.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTR, 2005.

FÜHRER, M. C. A. **Resumo de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

Empregado Doméstico. Disponível em <http://www.domesticalegal.com.br/legalxilegal.asp>. Acesso em 12 ag. 2011.

IBGE-Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2011.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1991.

MARTINS, S. P. **Manual do Trabalho Doméstico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

TEIXEIRA, J. R. F. **Trabalho Doméstico**. Paraná: Juruá, 1993.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO

Este questionário foi desenvolvido pelo aluno Victor Gonçalves dos Santos, que cursa o 4º ano de Ciências Contábeis na FTM – Faculdade Triângulo Mineiro, para ser respondido pelos empregados domésticos cadastrados no Escritório Brasil.

Bloco 1 – Caracterização do entrevistado

O objetivo deste bloco é conhecê-lo como empregado doméstico.

Instruções:

I- Marque apenas uma alternativa para as questões de números 1 a 3.

1. Idade.

18 a 30 anos 31 a 50 anos Acima de 50 anos

2. Sexo

Feminino Masculino

3. Escolaridade

Ensino fundamental

1º grau

2º grau

Outro: _____.

4. Há quanto tempo trabalha como empregado doméstico?

Menos de um ano

De um a três anos

Acima de três anos e abaixo de seis anos

Há mais de seis anos.

Blocos 2 – Direitos dos empregados domésticos

O objetivo deste bloco é verificar o seu conhecimento em relação aos seus direitos enquanto empregado doméstico.

5. O empregado doméstico tem direito de receber salário maternidade?

() Sim.

() Não.

6. O empregado doméstico tem direito de receber o décimo terceiro salário?

() Sim.

() Não.

7. A moradia e a alimentação podem ser descontadas do salário do empregado doméstico?

() Sim.

() Não.

8. O empregado doméstico tem direito ao repouso semanal?

() Sim.

() Não.

9. O empregado doméstico tem direito a férias anuais?

() Sim.

() Não.

10. O empregado doméstico tem direito à aposentadoria?

() Sim.

() Não.

Blocos 3 – Deveres dos empregados domésticos

O objetivo deste bloco é verificar o seu conhecimento em relação aos seus deveres enquanto empregado doméstico.

11. O empregado doméstico deve obediência ao empregador, de acordo com a função contratada?

R: _____.

12. É dever do empregado doméstico mostrar um desempenho de qualidade e quantidade adequadas, em relação às tarefas que realiza?

R: _____.

13. É dever do empregado doméstico manter fidelidade; ser de confiança e discreto, não comentando publicamente intimidades da família onde trabalha?

R: _____.

14. O empregado doméstico deve cumprir tarefas que não foram estipuladas em seu contrato de trabalho?

R: _____.