

ESCOLA PAULISTA DE DIREITO SOCIAL
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO – LATO SENSU
ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO PREVIDENCIÁRIO

O EMPREGADO DOMÉSTICO E A LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

SOLANGE APARECIDA DA SILVA

SÃO PAULO

AGOSTO, 2010

O EMPREGADO DOMÉSTICO E A LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

SOLANGE APARECIDA DA SILVA

Monografia apresentada ao
Curso de Especialização em Direito Previdenciário da
Escola Paulista de Direito Social
Orientador: MARCUS ORIONE GONÇALVES CORREIA

SÃO PAULO
AGOSTO, 2010

RESUMO

O emprego doméstico sempre foi alvo de discriminação e preconceito, sendo a profissão considerada por muitos como de segunda classe, e por um longo tempo tais profissionais estiveram à margem da legislação trabalhista e previdenciária. O trabalho doméstico tem sua origem no período escravocrata, talvez isso explique o preconceito e o estigma social negativo que acompanha a profissão. Algumas características podem ser observadas com relação ao emprego doméstico, com base em pesquisas sobre o tema podemos observar a predominância absoluta de mulheres, pessoas com baixo nível de escolaridade, e o alto grau de informalidade da profissão, dificultando ainda mais que tal trabalhador tenha acesso aos direitos e garantias dos demais empregados. Os empregados domésticos foram excluídos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), sendo a Lei 5.859/72 a primeira a tratar de forma específica do emprego doméstico, tal lei entre outras determinações incluiu o empregado doméstico como segurado obrigatório da previdência social. A Constituição Federal de 1988 também deu atenção especial ao empregado doméstico, estendendo a eles diversos benefícios previdenciários, entretanto, até os dias de hoje os empregados domésticos não desfrutam de forma igualitária dos direitos e garantias dos demais empregados, uma vez que o empregador doméstico contribui de forma diferenciada das empresas, não havendo fonte de custeio suficiente para que o empregado doméstico possa gozar de todos os benefícios previdenciários, segundo alegam os legisladores. O empregador doméstico não pode ser demasiadamente onerado, não conta com a mesma estrutura de uma empresa, deve realmente ter um tratamento diferenciado, mas o empregado doméstico não pode pagar sozinho as conseqüências dessa diferenciação, é necessário a criação de leis e políticas públicas para valorização do trabalho doméstico e equiparação dos direitos dos mesmos aos dos demais empregados, para que seja assim respeitado o princípio da igualdade. O objetivo desse trabalho é demonstrar o perfil do empregado doméstico, ressaltar o tratamento diferenciado dado a ele, principalmente com relação aos seus direitos previdenciários, demonstrar também os avanços e garantias que tal classe tem conquistado no decorrer do tempo.

Palavras-chave: Empregado Doméstico. Estigma Social Negativo. Previdência Social. Princípio da Igualdade. Avanços na legislação do empregado doméstico.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO
1. A origem e o perfil do empregado doméstico
2. Diferença entre empregado doméstico e diarista
3. Avanços da legislação do empregado doméstico
4. O empregado doméstico e a Constituição Federal de 1988
5. Previdência Social
6. O empregado doméstico e sua contribuição à previdência social
7. O empregado doméstico e os benefícios previdenciários
8. Carência e manutenção da qualidade de segurado do empregado doméstico
9. Benefícios previdenciários que não são devidos ao empregado doméstico
10. Outras leis sobre o emprego doméstico
CONCLUSÃO

LISTA DE SIGLAS

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PNAD: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

FNPETI: Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil

OIT: Organização Internacional do Trabalho

INTRODUÇÃO

O emprego doméstico no Brasil, como em outras partes do mundo, é visto de forma depreciativa, a profissão é considerada por muitos como de segunda classe, sendo alvo de discriminação e preconceito. A predominância das mulheres neste mercado é visível, sendo inclusive objeto de estudos e pesquisas.

Os empregados domésticos ficaram muito tempo à margem da legislação trabalhista e previdenciária, e foram aos poucos garantindo direitos e ganhando maior visibilidade. Hoje contam com uma legislação específica (sendo excluídos das normas da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), e foram incluídos como segurados obrigatórios da Previdência Social, no entanto, ainda não contam com todos os benefícios previdenciários garantidos aos demais trabalhadores. Há ainda muito a ser feito para que essa classe trabalhadora goze da proteção social devida, mas podemos observar que grandes avanços já foram conseguidos rumo a esse objetivo, visando resgatar a dignidade desses trabalhadores.

O objetivo desse trabalho é apresentar o perfil do empregado doméstico brasileiro, explicar de forma genérica a origem do trabalho doméstico, demonstrar a evolução da proteção social dada a esses trabalhadores através da legislação, principalmente no que diz respeito à previdência social. Mostrar ainda, que existe muito a ser feito, uma vez que alguns benefícios previdenciários lhe são negados de forma explícita, o que demonstra que os legisladores dão um tratamento desigual aos domésticos em relação aos demais trabalhadores, afrontando o princípio da isonomia, portanto, o trabalho busca também evidenciar algumas dessas desigualdades, abordando cada benefício previdenciário e sua relação com o empregado doméstico.

O EMPREGADO DOMÉSTICO E A LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

1 - A ORIGEM E O PERFIL DO EMPREGADO DOMÉSTICO

O emprego doméstico, apesar de sua enorme importância, ainda é pouco valorizado, existe muito preconceito e discriminação com relação ao empregado doméstico, sem falarmos nas desigualdades que essa classe trabalhadora enfrenta com relação aos seus direitos trabalhistas e previdenciários.

Segundo Sérgio Pinto Martins (MARTINS, 2009, p.06) "... a palavra doméstico provém do latim domesticus, da casa, da família, de domus, lar. Lar é a parte da cozinha onde se acende o fogo, mas em sentido amplo compreende qualquer habitação. O doméstico será a pessoa que trabalha para a família, na habitação desta..."

As desigualdades enfrentadas por essa classe trabalhadora perduram há muito tempo, e apesar de significativos avanços já conseguidos pela categoria ainda estamos muito longe do ideal, sendo a profissão encarada por muitos como de segunda classe. Tal visão talvez esteja, de forma consciente ou não, ligada a origem do trabalho doméstico, que segundo muitos pesquisadores do tema está ligada ao sistema escravocrata.

A origem do trabalho doméstico no Brasil se reporta ao período da escravização negra, no qual, por quase quatro séculos, as mulheres negras estiveram à frente da organização de lares, alimentando filhos e famílias de escravocratas em meio à violência física e sexual. Apesar de vinculadas a esse regime, ofertavam amor e dedicação, sentimentos divididos com a renúncia ou parcialidade de atenção a seus próprios filhos.

No pós-abolição, o trabalho doméstico representou a possibilidade real de sustentabilidade das famílias negras. Entretanto, as mulheres negras continuaram subjugadas a jornadas similares à escravidão, cuja paga em geral era feita em troca de alimentação e moradia. Esse histórico ilustra como se consolidaram as bases da desvalorização da lida doméstica, expressa pela falta de remuneração digna, ausência de cumprimento de direitos e abuso das relações de trabalho. (RIBEIRO, 2006)

Há quem diga que no decorrer do tempo o trabalho doméstico passou a ser realizado por moças trazidas do interior do Estado, geralmente solteiras, com pouco ou nenhum grau de instrução, oriundas de famílias pobres, que em razão da baixa renda familiar acabavam vindo para as cidades, se sujeitando a trabalhar por valores ínfimos, uma vez que contavam com alimentação e moradia.

Observamos que geralmente as pessoas que exercem o trabalho doméstico, em sua maioria mulheres, possuem baixo nível de escolaridade, tiveram pouco ou nenhum acesso ao sistema educacional formal, possuindo ainda pouca ou nenhuma experiência profissional em outros setores produtivos ou de serviços, sendo assim, na maioria das vezes o trabalho

doméstico não surge como uma escolha para esses trabalhadores, mas como a única opção de inserção no mercado de trabalho. Tais circunstâncias reforçam ainda mais o estigma social negativo dado a profissão.

O IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) traçou o perfil do empregado doméstico, a Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE estimou em 1,6 milhão o número de trabalhadores domésticos nas seis principais regiões metropolitanas do País. Entre eles, a predominância de mulheres (94,3%) e de pretos e pardos (61,8%) é evidente, bem como a de pessoas com menos de oito anos de estudo (64%). Esta participação, no entanto, chegava a 71% em 2002. Em média, os trabalhadores domésticos recebem 35% do rendimento médio da população ocupada nas áreas investigadas e somente 34,4% deles têm carteira de trabalho assinada. Apenas 3,4% daqueles trabalhadores moravam no domicílio em que trabalhavam e 81,9% deles trabalhavam em apenas um domicílio.

Segundo o resultado publicado pelo IBGE referente à pesquisa mensal de emprego (PME) em fevereiro de 2010, em comparação entre resultados médios de 2003 e 2009, citada acima, verifica-se que em 2003 as mulheres representavam 94,7% dos trabalhadores domésticos e, 94,5% em 2009.

Observa-se também, segundo tal pesquisa, que houve crescimento do nível de instrução do trabalhador doméstico, ressaltando a queda de 6,5 pontos percentuais de trabalhadores domésticos sem instrução ou com menos de 04 anos de estudo, enquanto a proporção de trabalhadores domésticos com pelo menos o ensino médio concluído praticamente dobrou, passou de 9,8% para 18%.

Dos diversos dados apresentados pela pesquisa, chama a atenção os dados referentes à informalidade no emprego doméstico, segundo o IBGE a maioria dos trabalhadores domésticos era ocupada sem carteira de trabalho assinada, tanto em 2003 quanto em 2009. Nesse período, o emprego com carteira assinada entre esses trabalhadores domésticos cresceu menos de 2 (dois) pontos percentuais (de 35,3% para 36,9%); enquanto na população ocupada o crescimento foi de cerca de 5 (cinco) pontos percentuais, de 44,3% para 49,4%.

Ressaltamos que em relação à previdência, 61,2% da população ocupada era contribuinte em 2003, passando para 66,8% em 2009, crescimento de 5,6 pontos percentuais.

A pesquisa ainda afirma que entre os trabalhadores domésticos esse crescimento foi mais discreto: 39,1% para 41,9%, 2,8 pontos percentuais no mesmo período. Na Região Metropolitana de Porto Alegre registrou-se o maior percentual de trabalhadores domésticos contribuintes (47,0%, em 2003 e 48,6%, em 2009). Em Belo Horizonte, esses percentuais foram 44,5% e 49,2%, respectivamente. Por outro lado, as duas regiões metropolitanas do

Nordeste tinham os menores percentuais de trabalhadores domésticos contribuintes: em Recife, de 34,8% para 35,9% e em Salvador, de 33,6% para 39,5%.

Com tais dados verifica-se que além do estigma negativo da própria profissão, ainda vemos que a maioria das pessoas que exercem a profissão pertence a grupos que sempre foram alvo de discriminação, seja pelo sexo, pela cor da pele, ou pela falta de escolaridade.

Com base no texto “Trabalho Infantil Doméstico: de portas abertas para a exploração”, encontrado no site www.direitosdacrianca.org.br verifica-se que existe um número grande de crianças, em sua maioria meninas, que exercem a profissão de domésticas, tal situação se dá devido a situação de extrema pobreza das famílias, sendo que em muitos casos essas meninas não contam com o mínimo de retorno, recebendo como salário valor inferior ao salário-mínimo, ou muitas vezes nada recebendo, trabalhando em troca de comida e “favores”. Extraímos do texto a visão de Renato Mendes (coordenador do Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil da Organização Internacional do Trabalho) e de Isa Oliveira (secretária executiva do Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI), sobre o trabalho doméstico infantil:

Para o coordenador do Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Renato Mendes, uma questão não pode ser deixada de lado quando o assunto é trabalho infantil doméstico: a discriminação de gênero. Segundo ele, ainda há em grande parte da população um conceito enraizado de que as atividades do lar são tarefas exclusivamente femininas. Isso faz com que, desde cedo, as jovens de famílias de baixa renda sejam encaminhadas a esse tipo de trabalho. Ainda segundo a PNAD, entre as crianças e adolescentes que prestam serviços domésticos, 93% são meninas e, dessas, mais de 60% são negras.

Segundo a secretária executiva do Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI), Isa Oliveira, muitas pessoas dizem oferecer trabalho como uma ajuda para que crianças pobres tenham uma vida um pouco mais digna. Mas, por trás do discurso “caridoso”, existe a exploração da mão de obra infantil, muitas vezes motivada pelos baixos salários. Em algumas situações não há sequer remuneração e os serviços são feitos em troca de alimentação ou moradia. Uma suposta postura de benevolência seria responsável por recobrir e legitimar essa violação de direitos.

O trabalho doméstico é considerado uma das piores formas de trabalho infantil, conforme Lista TIP divulgada no decreto 6.481/08, ficando proibido seu exercício para menores de 18 anos (artigo 2º do decreto 6.481/08).

2 - DIFERENÇA ENTRE EMPREGADO DOMÉSTICO E DIARISTA

Há ainda a necessidade de diferenciarmos o empregado doméstico da diarista, porém esta diferenciação não é fácil de ser realizada, não existe um critério legal para se estabelecer de forma segura a diferença entre empregado doméstico e diarista, devendo ser examinadas as peculiaridades de cada caso. O diarista é considerado um trabalhador autônomo, que também presta serviços à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, sem fins lucrativos, mas seus serviços são prestados por conta própria, sendo o serviço realizado de forma eventual, sem subordinação. A diarista não tem horário fixo, recebe remuneração por cada dia trabalhado, e é responsável pelos seus recolhimentos à previdência social.

Assim, enquanto o empregado doméstico exerce seu labor de forma contínua, o diarista o exerce de forma eventual. A continuidade na prestação dos serviços é um conceito subjetivo, existindo diversos entendimentos jurisprudenciais sobre o assunto, a posição da jurisprudência não é pacífica sobre o tema. Vejamos alguns julgados:

"Diarista-Vínculo de emprego-Inexistência: A prestação de serviços em apenas três dias por semana na execução de serviços domésticos revela a condição de diarista, cuja relação, por se ressentir dos requisitos da continuidade, subordinação e dependência econômica, não configura o liame empregatício previsto no art. 1º da Lei nº 5.859/72. Recurso provido" (TRT-10ª Região-3ª Turma-ROPS nº 00131-2006-010-10-00-3-Brasília-DF-Rel. Juiz João Luiz Rocha Sampaio-Julg. Em 19.07.2006-Pul. Boletim AASP 2509 de 05 a 11.02.2007)."

"EMPREGADO DOMÉSTICO. DIARISTA. LEI 5.859/72. Nos termos do art. 1º da Lei 5.859/72, para a caracterização do contrato de trabalho do empregado doméstico é necessário que os serviços prestados sejam de natureza contínua, o que não se compatibiliza com o caso dos autos, em que restou provado o trabalho em apenas dois ou três dias da semana. Recurso ordinário a que se nega provimento"(TRT/SP 20010144808 RO - Ac. 07ªT. 20020537551-DOE 13/09/2002-Rel. ANELIA LI CHUM)".

"Doméstica – Relação de emprego. Diarista. Ainda que preste serviço em apenas alguns dias por semana, a diarista possui vínculo empregatício, pois estão presentes os requisitos da personalidade, da subordinação jurídica, do trabalho no interesse do empregador e do salário. Enquadra-se como doméstica" (TRT-9ª Região, 3ª T., RO 1.998/90, Rel. Juiz Ricardo Sampaio, j. 10-04-91, m. v. no mérito, DJPR 24-05-91, P.154).

Como podemos observar não existe um consenso para diferenciarmos com segurança o empregado doméstico do diarista, mas essa diferenciação é de suma importância tanto para o empregado, como para o empregador doméstico, pois dependendo do enquadramento que será feito haverá uma legislação específica a seguir, direitos, bem como obrigações diferenciadas a serem cumpridas.

O empregado doméstico conta com uma lei específica (lei 5859/72), sendo diferenciado dos demais trabalhadores com relação aos seus direitos e obrigações, mas nem sempre foi assim, a legislação vem sofrendo mudanças no decorrer do tempo, e como foi dito anteriormente, alguns avanços foram conseguidos, ao empregado doméstico foram estendidos alguns direitos que não possuía anteriormente. Assim é importante comprovarmos tais avanços através da legislação.

3 – AVANÇOS NA LEGISLAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

Inicialmente não existia legislação que tratasse do trabalhador doméstico de forma específica, assim, utilizava-se o código civil (1916) para regular a relação entre as partes, enquadrando-se o trabalho doméstico como de prestação de serviços. Vejamos, o que diz o artigo 1.216 do código civil (1916):

Art. 1.216. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.

Já o artigo 1221 do mencionado código fala a respeito do aviso prévio:

Art. 1.221. Não havendo prazo estipulado, nem se podendo inferir da natureza do contrato, ou do costume do lugar, qualquer das partes, a seu arbítrio, mediante prévio aviso, pode rescindir o contrato.

Parágrafo único. Dar-se-á o aviso:

- I - com antecedência de 8 (oito) dias, se o salário se houver fixado por tempo de 1 (um) mês, ou mais;
- II - com antecipação de 4 (quatro) dias, se o salário se tiver ajustado por semana, ou quinzena;
- III - de véspera, quando se tenha contratado por menos de 7 (sete) dias.

Posteriormente, o decreto 16.107/23 veio tratar da locação de serviços domésticos, mas não distinguiu quem prestasse serviços no âmbito residencial ou em estabelecimento comercial.

Artigo 2º do decreto 16.107/23:

Art. 2º São locadores de serviços domésticos: os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas seccas ou de leite, costureiras, damas de companhia e, de um modo geral, todos quantos se empregam, á soldada, em quaesquer outros serviços de natureza identica, em hoteis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bars, escriptorios ou consultorios e casas particulares.

Com a edição do decreto 3.078/41 a locação de serviços domésticos se restringiu àqueles que prestavam serviços em residências particulares ou a serviços destas.

Art. 1º São considerados empregados domésticos todo aquele que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas.

Já a Consolidação das Leis do Trabalho/1943 (CLT) excluiu a figura do empregado doméstico de sua proteção:

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

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

Somente com a promulgação da Lei 5.859/72 a profissão de empregado doméstico foi regulamentada, e assim definida:

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

Assim, se uma cozinheira trabalha em uma residência apenas para satisfazer, no ambiente domiciliar, as necessidades diárias dessa família com as refeições, estamos no âmbito da figura do empregado doméstico. No entanto, se outra cozinheira trabalha, ainda que na residência da pessoa, cozinhando para que esta forneça pensões ou abasteça algum restaurante, por exemplo, não estamos mais no âmbito do trabalho doméstico, mas sim de um trabalho submetido às normas gerais da Consolidação das Leis do Trabalho concernentes a qualquer atividade profissional. (CORREIA; CORREIA, 2008, P.142,143).

Ainda conforme parágrafo 4º da Lei 5.859/72 foram estendidos aos empregados domésticos os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, e estes foram enquadrados na qualidade de segurados obrigatórios. Sendo instituída também a forma de custeio, através da contribuição do empregado e do empregador, sendo o empregador o responsável pelos recolhimentos das contribuições (artigo 5º).

Percebemos, deste modo, que tal lei trouxe considerável avanço para a profissão do empregado doméstico, pois o contrato de trabalho do mesmo deixou de ser considerado simples locação de mão-de-obra, assegurou férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, bem como os inseriu no sistema da previdência social.

O limite de 60 anos para a filiação à Previdência Social, previsto no artigo 4º do Decreto-lei 710/69 não se aplicou ao empregado doméstico que já possuía inscrição como

segurado facultativo, e nesta qualidade já estava contribuindo, e àquele que já sendo segurado obrigatório, tenha adquirido ou venha a adquirir a condição de empregado doméstico, conforme o contido no artigo 8º do Decreto 71.885/73.

Desta forma, é importante identificarmos a natureza do trabalho realizado no âmbito residencial, analisarmos se o trabalho executado pelo empregado realmente não possui finalidade lucrativa para seus patrões, pois se assim o for, passa-se da figura do empregado doméstico para a figura do empregado, que possui direitos trabalhistas e previdenciários diferenciados. Também é importante observarmos se estão presentes na prestação do serviço doméstico as características de subordinação, onerosidade, pessoalidade e continuidade, e diferenciá-los do serviço prestados por trabalhadores autônomos.

Notadamente a lei 5.859/72 representou um avanço na proteção aos direitos do trabalhador doméstico, no entanto, tal proteção ainda era aquém do ideal, pois deixava de assegurar à categoria todos os direitos conquistados pelos demais trabalhadores amparados pela CLT (consolidação das leis do trabalho).

Com relação à inserção no sistema previdenciário pode-se afirmar que um grande passo foi dado para tirar tal categoria da total marginalização social.

A Constituição Federal de 1988 veio ampliar ainda mais a proteção dada aos empregados domésticos, tanto no plano trabalhista como previdenciário, estendendo a estes alguns direitos antes exclusivos dos empregados regidos pela CLT.

4 – O EMPREGADO DOMÉSTICO E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal de 1988 foi além, no caso do trabalho doméstico, uma vez que tratou dos direitos trabalhistas e previdenciários dos empregados domésticos, como nunca havia sido feitos nas constituições anteriores.

Nenhuma Constituição brasileira havia tratado de direitos trabalhistas dos domésticos, nem a eles se referiam. Na verdade, não deveriam fazê-lo porque não é matéria constitucional, pois, caso contrário, outros trabalhadores também iriam querer ter seus direitos inseridos no bojo da Lei Maior. (MARTINS, 2010, p.41).

O artigo 7º da nossa Carta Magna assegurou aos trabalhadores domésticos a integração à previdência social, além dos direitos abaixo descritos:

- salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação,

educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

- irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- aposentadoria.

Empregou a Lei Magna, porém, a expressão trabalhador doméstico, e não empregado doméstico, que seria a mais correta. Todavia, seria possível dizer que qualquer trabalhador doméstico teria direito à Previdência Social, e não só o empregado, como, por exemplo, a diarista autônoma. Assim, parece que o uso da expressão trabalhador doméstico teve por objetivo abarcar a situação mencionada. Entretanto, o trabalhador autônomo doméstico não tem direito a repouso remunerado, mas apenas o empregado doméstico. Assim, existe imprecisão no uso da expressão trabalhador doméstico na Constituição. (MARTINS, 2009, p.41).

Assim vemos que a Constituição Federal tratou de forma específica dos direitos do trabalhador doméstico, igualmente, os princípios constitucionais devem ser aplicados ao trabalhador doméstico, como a todos os cidadãos no território nacional. A dignidade da pessoa humana, bem como o valor social do trabalho são princípios fundamentais da Constituição Federal (artigo 1º, incisos III e IV), tais princípios devem ser aplicados a todas as pessoas de forma igualitária, sem exclusões.

O trabalhador doméstico, antes de tudo é um ser humano, que deve ser respeitado e tratado de forma digna, sendo esse tratamento um princípio constitucional assegurado a todos, uma imposição do Estado que deve ser observada pelos poderes públicos e por todos os que convivem em nossa sociedade.

Assim, tal categoria profissional deve ter seu trabalho valorizado, não deve ser submetido ao ridículo, ou a tratamento degradante, assédio moral ou sexual, ou outras formas de degradação, devendo o Estado, através de sua função social, garantir que tais trabalhadores

sejam tratados de forma igualitária em relação aos demais trabalhadores regidos pela CLT, criando mecanismos e políticas públicas específicas para tal classe, uma vez que o outro ente da relação, o empregador doméstico, não conta com os mesmos recursos e possibilidades de uma pessoa jurídica. Assim, o Estado deveria trabalhar em parceria com os empregadores domésticos para que estes não sejam demasiadamente onerados, pois se o forem, presume-se que haverá maior informalidade na contratação do serviço doméstico, e o que se deseja é justamente o contrário, uma inclusão maior da categoria no mercado formal, garantindo a estes todos os direitos que esta formalização assegura.

Assim como o Estado vem desenvolvendo políticas públicas de inclusão social que garantam às pessoas o mínimo existencial, sem o qual não há como falarmos em “dignidade da pessoa humana”, poderia também trabalhar em parceria com os empregadores domésticos, como citado anteriormente. O custeio dos domésticos seria tríplice: empregado, empregador e Estado, assim poderia se estender a eles os mesmos direitos dos demais trabalhadores, sem onerar de forma absurda os empregadores.

O valor social do trabalho também está garantido pela Constituição, a valorização do trabalho não deixa ser um meio para que se garanta a dignidade das pessoas, pois só através do acesso ao emprego podemos suprir nossas necessidades mais rudimentares (comida, vestuário), servindo ainda como instrumento de distribuição de renda.

O princípio da igualdade consagrado pela Constituição deve ser levado em consideração pelos legisladores em relação aos empregados domésticos, que devem criar leis que atenuem, ou eliminem as desigualdades existentes entre a categoria e os demais trabalhadores, pois a única diferença entre os demais trabalhadores e o empregado doméstico é que esses trabalham para a família ou pessoa, sem finalidade lucrativa. Tal diferenciação não pode ser motivo para que o princípio da isonomia seja desrespeitado, e para que o empregado doméstico tenha seus direitos diminuídos, sendo tratado de forma desigual com relação aos demais empregados, uma vez que suas obrigações são as mesmas de qualquer empregado. Tal tratamento diferenciado dado ao doméstico, sem que haja algo que realmente o justifique, faz com que se depreenda que a discriminação que sempre acompanhou a profissão ainda permanece, mesmo a Carta Magna tendo estendido aos empregados domésticos alguns direitos que o mesmo não era detentor anteriormente, não estendeu a categoria “todos” os direitos, trabalhistas e previdenciários, não sendo aplicados de forma realmente eficaz os princípios da igualdade e da não discriminação, garantidos pela Constituição.

Outrossim, a Carta Magna em seu artigo 226, demonstra que a proteção à família foi umas das preocupações do constituinte (art.226: A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado). O empregado doméstico atua junto à família, base da sociedade, alvo de proteção do Estado, portanto, desenvolve uma atividade importante, digna, que deve ser valorizada, respeitada.

A Constituição Federal de 1988, a chamada “constituição cidadã”, assim conhecida para ressaltar a conquista dos direitos sociais e individuais, assegurou aos empregados domésticos uma proteção maior, sendo um marco importante nas conquistas conseguidas por esta categoria profissional.

Podemos dizer hoje que a inclusão do empregado doméstico à previdência social é uma garantia constitucional, essa proteção social contra as contingências da vida cotidiana já havia sido tratada no artigo 4º da Lei 5.859/72, que na época assegurou aos empregados domésticos os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, como segurado obrigatório, entretanto, há muito ainda a ser feito para que seus direitos sejam assegurados de forma plena, tanto na área trabalhista, como na área previdenciária.

5 - PREVIDÊNCIA SOCIAL

Apresentamos inicialmente o histórico mundial e brasileiro da previdência social, conforme abaixo:

HISTÓRICO MUNDIAL:

- 1601 – Lei dos Pobres, na Inglaterra, com caráter assistencial.
- 1883 – Criação do auxílio-doença, na Alemanha.
- 1884 – Criação da cobertura para acidentes de trabalho, na Alemanha.
- 1889 – Criação do seguro de invalidez e velhice, na Alemanha.
- 1917 – Constituição Mexicana, considerada a primeira a estruturar uma previdência social.
- 1919 – Constituição Alemã de Weimar.
- 1935 – Social Security Act, criando a previdência dos Estados Unidos.
- 1942 – Plano Beveridge, na Inglaterra, que uniu os três ramos da seguridade: saúde, assistência social e previdência social.

HISTÓRICO BRASILEIRO:

- 1553 – Santa Casa de Santos prestava serviços assistenciais.
- 1835 – Montepio Geral, primeira entidade de previdência privada.
- 1891- Constituição estabeleceu aposentadoria por invalidez para os servidores públicos.
- 1919 – Seguro obrigatório de acidentes do trabalho.
- 1923 – Lei Eloy Chave, criando as CAP's das empresas ferroviárias. Marco da previdência brasileira.
- Década de 20 – Ampliação das CAP's para várias outras empresas.
- Década de 30 – Fusão das CAP's por empresas em IAP's por categorias profissionais.
- 1942 – Criação da Legião Brasileira de Assistência Social – LBA.
- 1946 – Constituição utiliza a expressão “previdência social”, garantindo a proteção aos eventos de doença, invalidez, velhice e morte.
- 1949 – Regulamento Geral das CAP's remanescentes.
- 1960 – Criação do Ministério do Trabalho e da Previdência Social e aprovação da LOPS-Lei Orgânica da Previdência Social.
- 1967 – Criação do INPS com a unificação dos IAP's.
- 1971 – FUNRURAL, estendendo os direitos previdenciários aos rurais.
- 1972 – Direitos previdenciários dos empregados domésticos.
- 1977 – Instituição do SINPAS, integrando as áreas de saúde, assistência social e previdência social.
- 1988 – Constituição utilizou, pela primeira vez, a expressão seguridade social abrangendo as áreas de saúde, assistência social e previdência social.
- 1990 – Criação do INSS, a partir da fusão do INPS com o IAPAS.
- 2004 – Criação da Secretaria da Receita Previdenciária-SRP órgão responsável pela arrecadação, cobrança e fiscalização das contribuições previdenciárias, vinculado ao Ministério da Previdência Social.
- 2005 – Criação da Secretaria da Receita Federal do Brasil – SRFB vinculado ao Ministério da Fazenda, resultado da fusão da SRP com a Secretaria da Receita Federal.
- 19/11/05 – A MP 258/05 perdeu a eficácia, já que não foi apreciada pelo Congresso Nacional no prazo constitucionalmente estabelecido, voltando a existir a SRP e a SRF.
- 16/03/07 - Foi criada a Secretaria da Receita Federal do Brasil, a partir da junção da Secretaria da Receita Federal com a Secretaria da Receita Previdenciária.

A Previdência Social é uma das três áreas da seguridade social que compreende a saúde, a previdência social e a assistência social, essas três áreas foram reunidas na Constituição de 1988.

Assim, por beneficiário, em um sistema de seguridade social, entenda-se qualquer cidadão em situação de necessidade. Diferentemente, na Previdência Social, os beneficiários são apenas aqueles que contribuem para o sistema. Portanto, embora se insira no âmbito da seguridade social, a Previdência Social aparece, no contexto desta, como noção mais restritiva objetiva e subjetivamente. (CORREA; CORREIA, 2008, p.19).

A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente (art.1º da Lei 8.213/91).

Assim, a Previdência Social tem caráter contributivo, e tem por objetivo garantir um sistema de proteção social aos segurados.

È a Previdência Social o segmento da Seguridade Social, composta de um conjunto de princípios, regras e de instituições destinado a estabelecer um sistema de proteção social, mediante contribuição, que tem por objetivo proporcionar meios indispensáveis de subsistência ao segurado e a sua família, contra contingências de perda ou redução da sua remuneração, de forma temporária ou permanente, de acordo com a previsão da lei. (MARTINS, 2008, p.278).

O artigo 201 da Constituição Federal de 1988, além de assegurar a aposentadoria no regime geral, apresenta as contingências que devem ser amparadas pela Previdência Social, conforme abaixo:

- cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;
- proteção à maternidade, especialmente à gestante;
- proteção ao trabalhador em situação de desemprego voluntário;
- salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda.
- pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes.

Os princípios da Previdência Social estão elencados no parágrafo único do artigo 3º da Lei nº 8.212/91 e no artigo 2º da Lei 8.213/91:

- universalidade de participação nos planos previdenciários, mediante contribuição;
- valor da renda mensal dos benefícios, substitutos do salário-de-contribuição ou de rendimento do trabalho do segurado, não inferior ao do salário-mínimo;

- cálculo dos benefícios considerando-se os salários-de-contribuição, corrigidos monetariamente;
- preservação do valor real dos benefícios;
- previdência complementar facultativa, custeada por contribuição adicional;
- uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
- seletividade e distributividade na prestação dos benefícios,
- irredutibilidade do valor dos benefícios de forma a preservar-lhes o poder aquisitivo;
- caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa, com a participação do governo e da comunidade, em especial de trabalhadores em atividade, empregadores e aposentados.

Segundo Sérgio Pinto Martins, temos também o princípio da solidariedade e da contrapartida.

A solidariedade social, até um certo valor, deve ser obrigatória, pois, do contrário, não se pode falar na manutenção do sistema de Previdência Social. A baixa renda do trabalhador o impediria de contribuir se o sistema fosse voluntário, pois iria usar todo o numerário para honrar seus compromissos.

A contrapartida é um princípio da Previdência Social, pois não há benefício sem custeio. Deve haver o custeio para o pagamento do benefício. Não pode haver contribuição sem benefício, nem benefício sem contribuição. A contrapartida visa observar o equilíbrio econômico-financeiro do sistema. (MARTINS, 2008, p.284).

6 – O EMPREGADO DOMÉSTICO E SUA CONTRIBUIÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL

Como já citado anteriormente, o empregado doméstico tornou-se segurado obrigatório da previdência social desde a Lei 5.859/72, a atual lei de custeio da seguridade social (Lei 8.212/91) o define como segurado obrigatório em seu artigo 12, inciso II que dispôs que são segurados obrigatórios da previdência social “como empregado doméstico: aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos”.

A contribuição do empregado doméstico é calculada mediante a aplicação da correspondente alíquota sobre seu salário-de-contribuição, conforme tabela abaixo. Entende-se por salário-de-contribuição do empregado doméstico a remuneração registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social, observadas as normas a serem estabelecidas em regulamento para comprovação do vínculo empregatício e do valor da remuneração (artigo 28 da Lei 8.212/91).

Salário-de-contribuição (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento (%)
Até R\$ 1.040,22	8
De R\$ 1.040,23 a R\$ 1.733,70	9
De R\$ 1.733,71 a R\$ 3.467,40	11

Tabela de contribuição válida a partir de jan/2010

Já o empregador doméstico, que conforme artigo 15, inciso II da Lei 8212/91 é a pessoa ou família que admite a ser serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico, deve calcular sua contribuição sobre uma alíquota de 12% sobre o salário-de-contribuição do empregado doméstico a seu serviço.

Os empregadores domésticos são ainda os responsáveis por reterem a contribuição dos empregados domésticos que lhes prestem serviço e repassá-la a Previdência Social. O prazo para recolhimento da contribuição previdenciária é até o dia 15 do mês seguinte ao da competência (incisos II e V do artigo 30 da Lei 8.212/91).

7- O EMPREGADO DOMÉSTICO E OS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

O empregado doméstico consta como um dos beneficiários da Lei 8.213/91 (Lei que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social) como aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos (artigo 11, inciso II).

Benefícios devidos ao empregado doméstico:

- **APOSENTADORIA POR INVALIDEZ**

A perda definitiva para se exercer qualquer atividade laboral é a contingência social coberta pela aposentadoria por invalidez. Os requisitos para sua concessão são:

- carência de 12 (doze) contribuições mensais (artigo 25, I da Lei 8.213/91), ou no caso da incapacidade ter origem em acidente de qualquer natureza ou causa, de doença profissional ou do trabalho, ou de alguma das doenças elencadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e do Trabalho e da Previdência Social (artigo 26, II da Lei 8213/91);
- qualidade de segurado;

- incapacidade total, não sendo possível que o segurado exerça qualquer atividade que lhe garanta a subsistência;

- incapacidade permanente, ou seja, sem possibilidade de cura ou reabilitação.

A aposentadoria por invalidez do empregado doméstico é devida a contar da data do início da incapacidade ou data da entrada do requerimento se entre essas datas decorrerem mais de 30 (trinta) dias.

- **APOSENTADORIA POR IDADE**

A aposentadoria por idade será devida ao segurado que, cumprida a carência exigida, completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60 (sessenta), se mulher (artigo 48 da Lei 8.213/91). Sendo o início do benefício devido para o empregado doméstico, a partir da data do desligamento do emprego, quando requerida até essa data ou até 90 (noventa) dias depois dela, ou da data do requerimento, quando não houver desligamento do emprego ou quando for requerido após 90 dias do desligamento do emprego (artigos 48 e 49 da Lei 8.213/91).

- **APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO**

A aposentadoria por tempo de contribuição surgiu com a Emenda Constitucional n.20, de 1998, e veio substituir a aposentadoria por tempo de serviço.

Conforme artigo 56 do Decreto 3.048/99, a aposentadoria por tempo de contribuição, uma vez cumprida a carência exigida, será devida nos termos do parágrafo 7º do artigo 201 da Constituição.

A data do início do benefício da aposentadoria por tempo de contribuição, para o empregado doméstico, será fixada nos mesmos moldes da aposentadoria por idade.

- **AUXÍLIO-DOENÇA**

A incapacidade temporária para se exercer o trabalho ou atividade habitual é a contingência social coberta pelo auxílio-doença. Os requisitos para sua concessão são:

- carência de 12 (doze) contribuições mensais (artigo 25, I da Lei 8.213/91), ou no caso da incapacidade ter origem em acidente de qualquer natureza ou causa, de doença profissional ou do trabalho, ou de alguma das doenças elencadas em lista elaborada

pelos Ministérios da Saúde e do Trabalho e da Previdência Social (artigo 26, II da Lei 8213/91);

- qualidade de segurado;

- incapacidade temporária, em que haja recuperação para sua atividade habitual ou reabilitação para outra atividade.

O auxílio-doença do empregado doméstico é devido a partir da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz. Quando requerido por segurado afastado da atividade por mais de 30 (trinta) dias, o auxílio-doença será devido a contar da data da entrada do requerimento (artigo 60 da Lei 8.213/91).

- **SALÁRIO-MATERNIDADE**

A Constituição Federal de 1988 assegurou a empregada doméstica, de forma expressa, o direito ao salário-maternidade, com a duração de 120 dias.

O início do benefício será no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade (artigo 71 da Lei 8.213/91). À segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança também é devido o salário-maternidade, sendo também este direito estendido às empregadas domésticas.

Quem paga o salário-maternidade da empregada doméstica é a previdência social e não o empregador doméstico, em um valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição (artigo 73 da Lei 8.213/91). Cabendo ao empregador doméstico apenas a responsabilidade de recolher a contribuição previdenciária a seu cargo.

A concessão do salário-maternidade para a empregada doméstica independe de carência.

- **PENSÃO POR MORTE**

A pensão por morte é o benefício pago aos dependentes do segurado em razão de seu falecimento.

A pensão é o benefício previdenciário devido ao conjunto de dependentes do segurado falecido – a chamada família previdenciária – no exercício de sua atividade ou não (neste caso, desde que mantida a qualidade de segurado), ou, ainda, quando ele já se encontrava em percepção de aposentadoria. O benefício é uma prestação previdenciária continuada, de caráter substitutivo, destinado a suprir, ou pelo menos a minimizar, a falta daqueles que proviam as necessidades econômicas dos dependentes. (ROCHA, BALTAZAR JÚNIOR, 2005, p.275).

Tal benefício está previsto nos artigos 74 a 79 da Lei 8.213/91, e também contempla os dependentes do empregado doméstico.

Será devida a pensão por morte ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não, a contar da data do óbito se requerida até 30 (trinta) dias após deste; do requerimento, quando requerida após 30 dias do óbito; e da decisão judicial, no caso de morte presumida (conforme previsto no artigo 74 da Lei 8.213/91).

A concessão do benefício independe de carência (artigo 26 da Lei 8.213/91), no entanto, depreende-se com base no artigo 102, § 2º da Lei de Benefícios, que o segurado falecido deve contar com a qualidade de segurado quando do óbito, salvo se já preenchidos os requisitos para obtenção de uma aposentadoria.

- **AUXÍLIO-RECLUSÃO**

Os dependentes do empregado doméstico também terão direito ao auxílio-reclusão, caso o doméstico seja preso, uma vez preenchidos os requisitos para sua concessão. O auxílio-reclusão segue as mesmas regras da pensão por morte, sendo devido aos dependentes do segurado recolhido à prisão, que não receber remuneração da empresa nem estiver em gozo de auxílio-doença, de aposentadoria ou abono de permanência em serviço (conforme artigo 80 da Lei de Benefícios).

- **SERVIÇO SOCIAL E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL**

Os empregados domésticos ainda fazem jus aos serviços constantes dos artigos 88 e 89 da Lei de Benefícios.

8- CARÊNCIA E MANUTENÇÃO DA QUALIDADE DE SEGURADO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

- **CARÊNCIA**

Período de carência é o número mínimo de contribuições mensais indispensáveis para que o beneficiário faça jus ao benefício, consideradas a partir do transcurso do primeiro dia dos meses de suas competências (artigo 24 da Lei 8.213/91).

A previdência, já dissemos alhures, é eminentemente contributiva, conquanto inspirada e temperada por uma preocupação social atenuadora do caráter meramente atuarial. Neste instituto, não é valorado apenas o número de contribuições, mas também um prazo mínimo de vinculação ao sistema, razão pela qual a vontade do segurado não tem o poder de propiciar a aquisição mais célere desse direito. Fiel a

essa diretriz, a Lei de Custeio não permite a antecipação do recolhimento de contribuições para fins de ensejar mais rapidamente o direito ao benefício (§ 7º do art.89 da Lei 8.212/91). (ROCHA, BALTAZAR JÚNIOR, 2005, p.114).

Nem todos os benefícios exigem um número mínimo de contribuições, ou seja, alguns benefícios são isentos de carência. O artigo 26 da Lei 8.213/91 nos traz as prestações que independem de carência, que são:

- pensão por morte;
- auxílio-reclusão;
- salário-família;
- auxílio-acidente;
- auxílio-doença e aposentadoria por invalidez nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao Regime Geral da Previdência Social, for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e do Trabalho e da Previdência Social a cada 3 (três) anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, eficiência, ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado;
- os benefícios concedidos na forma do inciso I do art.39, aos segurados especiais referidos no incisoVII do art.11 da Lei de Benefícios;
- serviço social;
- reabilitação profissional;
- salário-maternidade para as seguradas empregada, trabalhadora avulsa e empregada doméstica.

Entretanto, há outros benefícios que não são concedidos caso não contem com certo número de carências, que varia de acordo com a espécie do benefício, o artigo 25 da Lei de Benefícios nos apresenta esses benefícios, e o número mínimo de contribuições que cada um deles exige, que são os seguintes:

- auxílio-doença e aposentadoria por invalidez: 12 (doze) contribuições mensais;
- aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de contribuição e aposentadoria especial: 180 (cento e oitenta) contribuições mensais. Todavia, para os segurados filiados à previdência social até 24 de julho de 1991, o número exigido de contribuições é menor, pois tais segurados se encaixam na regra de transição, uma vez que antes da Lei 8.213/91 se exigia para a concessão de tais benefícios apenas 60 contribuições, e com a edição da referida Lei houve um aumento expressivo no prazo de carência desses benefícios, devendo tais segurados

obedecerem a tabela constante do artigo 142 da Lei de Benefícios, conforme o ano de implementação das condições para obtenção do benefício.

- salário-maternidade para as seguradas contribuinte individual, segurada especial e segurada facultativa: 10 (dez) contribuições.

As contribuições consideradas para cômputo do período de carência são consideradas de forma diferente para o empregado doméstico em relação aos demais segurados empregados, conforme mencionado no artigo 27 da Lei 8.213/91. Assim, no caso do segurados empregados e trabalhadores avulso a carência é contada a partir da data de filiação ao Regime Geral da Previdência Social; enquanto que para os segurados empregados domésticos, a carência é contada da data do efetivo pagamento da primeira contribuição sem atraso, não sendo consideradas como carência as contribuições recolhidas com atraso referentes a competências anteriores.

O empregado doméstico não é o responsável pelo recolhimento de suas contribuições previdenciárias, sendo o recolhimento de tais contribuições de responsabilidade do empregador doméstico, no entanto, caso o empregador não efetue os recolhimentos em dia, o empregado é penalizado, não sendo justo tal tratamento dado ao empregado doméstico, uma vez que para os demais empregados, que também não são responsáveis pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, a carência é contada a partir da data da filiação, sendo presumidos os recolhimentos previdenciários, quer efetuados ou não pelo empregador.

Assim, tratamento igualitário deveria ser dado ao empregado doméstico, comprovado o vínculo empregatício, as contribuições deveriam ser presumidas e contadas como carência, independente do recolhimento ou da data do recolhimento, pois se trata de situação idêntica.

Não nos escapa o tratamento equivocado conferido ao empregado doméstico, trabalhador que não é responsável pelo recolhimento das contribuições, que muitas vezes sequer tem carteira assinada, e que, pela letra fria da lei, caso sofresse alguma contingência social, por não ter principiado o recolhimento das contribuições, não conseguiria comprovar a carência. Entretanto, o rigor desproporcional desta norma já foi abrandado pela jurisprudência. (ROCHA, BALTAZAR JÚNIOR, 2005, p.122).

“PREVIDENCIÁRIO, CORREÇÃO MONETÁRIA DAS PARCELAS PAGAS COM ATRASO NA VIA ADMINISTRATIVA. APOSENTADORIA POR IDADE. CARÊNCIA. EMPREGADA DOMÉSTICA. RECOLHIMENTOS DE CONTRIBUIÇÕES. (...) 3. Para a verificação do período de carência, deve ser considerado o ano em que a segurada implementou as condições necessárias à obtenção da aposentadoria por idade. 4. Satisfaz a carência exigida a empregada doméstica com contratos de trabalho regularmente anotados na carteira profissional, ainda que não tenham sido recolhidas todas as contribuições previdenciárias, cuja responsabilidade pelo desconto e recolhimento é do empregador doméstico, incumbindo à fiscalização previdenciária exigir do devedor o cumprimento da obrigação legal.” (AC nº 98.0401051141-7/RS, TRF 4ª R., Rel. Juiz Wellington Mendes de Almeida (convocado), 6ª T, un., DJU 18.11.98, P. 774).

“PREVIDENCIÁRIO, APOSENTADORIA POR IDADE. EMPREGADA DOMÉSTICA. CARÊNCIA. COMPROVAÇÃO. RECURSO ESPECIAL. 1. O recolhimento da contribuição devida pela empregada doméstica é responsabilidade do empregador, cabendo ao INSS fiscalizar e exigir o cumprimento de tal obrigação. 2. Preenchidos os seus demais requisitos, não se indefere pedido de aposentadoria por idade quando, exclusivamente, não comprovado o efetivo recolhimento das contribuições previdenciárias devidas (Lei 8.213/91, art.36). 3. Recurso Especial conhecido mas não provido.” (RESP 272648/ SP, Rel. Min. Edson Vidigal, 5ª Turma do STJ, DJ de 04/12/2000).

Apesar da jurisprudência favorável, o que vemos é que na via administrativa o segurado empregado doméstico é prejudicado, pois caso o empregador não efetue o recolhimento de suas contribuições, ou não o faça em dia, seu requerimento administrativo é indeferido sob a alegação de falta de período de carência, para aqueles benefícios que exigem carência, mesmo se comprovado o vínculo empregatício.

Sendo necessário, muitas vezes, que para ver seu direito reconhecido o segurado tenha que buscar amparo na esfera judicial, e nem sempre a sentença lhe é favorável, já que alguns juízes acabam se atendo apenas à letra fria da lei.

- **QUALIDADE DE SEGURADO**

A qualidade de segurado diz respeito à preservação dos direitos inerentes aos segurados da previdência social, mesmo após as cessações das contribuições previdenciárias, assim, após o fim das contribuições, durante um determinado período de tempo o segurado ainda preserva o direito a benefícios, é o chamado “período de graça”.

O artigo 15 da Lei de Benefícios traz os prazos de manutenção da qualidade de segurado. Reza o § 2º do referido artigo:

§ 2º Os prazos do inciso II ou do § 1º são acrescidos de 12 (doze) meses para o segurado desempregado, desde que comprovada essa situação pelo registro no órgão próprio do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

Com relação ao acréscimo de 12 meses, do parágrafo acima, vemos que o segurado empregado doméstico leva novamente desvantagem com relação ao demais segurados empregados, uma vez que caso haja pedido judicial de algum benefício, é comum que os juízes se baseiem no recebimento de seguro-desemprego como meio de comprovação da condição de desemprego voluntário do segurado, acrescentando mais 12 meses de período de graça à qualidade de segurado.

“PREVIDENCIÁRIO. PROCESSO CIVIL. AGRAVO PREVISTO NO § 1º DO ART. 557 DO CPC. PENSÃO POR MORTE. SITUAÇÃO DE DESEMPREGO. QUALIDADE DE SEGURADA COMPROVADA. I – O compulsar dos autos revela que o falecido gozou do benefício de seguro-desemprego posteriormente ao termo final de seu último vínculo empregatício (09-05-1995), consoante atesta documento de fl.82, o qual indica o recebimento por parte do de cujus das parcelas concernentes ao período de 23.07.1995 a 09.10.1995. Portanto, evidencia-se a situação de desemprego, a autorizar a prorrogação do período de “graça” por mais 12 meses, a teor do art.15, §2º, da Lei n. 8.213/91. II – O “... registro no órgão próprio do Ministério do Trabalho e da Previdência Social”, constante da redação do art.15, §2º, da Lei n. 8.213/91, constitui prova absoluta da situação de desemprego, o que não impede que tal fato seja comprovado por outros meios de prova, como fez a r. decisão agravada. Na verdade, a extensão do período de “graça” prevista no aludido preceito tem por escopo resguardar os direitos previdenciários do trabalhador atingido pelo desemprego, de modo que não me parece razoável cerceá-lo na busca desses direitos por meio de séria limitação probatória. III – Reconhecida a qualidade de segurado do falecido e preenchidos os demais requisitos estatuídos pela legislação que rege a matéria, é de rigor a concessão do benefício pensão por morte. IV – Agravo do INSS desprovido.” (Processo: 2006.61.19.000744-0, TRF 3ª R., Rel. Juiz Marcus Orione (convocado), 10ª T, DJF3 CJ1 28.10.09, P. 1753).

Temos ainda a Súmula 27 da Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais (enunciado: A ausência de registro em órgão do Ministério do Trabalho não impede a comprovação do desemprego por outros meios admitidos em Direito), que também serve como base para que o recebimento do seguro-desemprego seja um meio de comprovação da situação de desemprego do segurado.

Entretanto, dificilmente um empregado doméstico recebe seguro-desemprego, pois o seguro-desemprego só é devido se o empregador doméstico fizer depósitos do FGTS para o empregado a seu serviço, o que raramente ocorre, pois se trata de uma prestação facultativa.

O fato de o FGTS passar a ser facultativo importa dizer que poucos empregadores irão concedê-lo ao doméstico, por inexistir prestação compulsória para o pagamento daquela contribuição social, sendo, portanto, uma obrigação voluntária. Não há inclusive sanção ao empregador doméstico pela não-concessão do FGTS ao empregado. Se for aumentado o custo do trabalho doméstico, os empregadores não irão conceder o direito. Verifica-se, na prática, que muitos empregados domésticos não são sequer registrados. Quando o são, o empregador anota na CTPS do empregado importância inferior a de seu real salário, visando ter um custo menor no recolhimento da contribuição previdenciária. (MARTINS, 2009, p.60).

Assim, mesmo sendo estendido ao segurado empregado doméstico muitos benefícios previdenciários, verificamos que o mesmo não concorre em igualdade de condições com os demais empregados para a obtenção de tais benefícios, não se respeitando o princípio da isonomia.

Verificamos ainda que o empregado doméstico está excluído de alguns benefícios previdenciários, desta forma, mesmo com todo o avanço que a categoria obteve, como já citado anteriormente, principalmente a partir da Constituição Federal de 1988, ainda é preciso que o legislador se volte para as condições do empregado doméstico, e que sejam criados mecanismos para que um tratamento mais justo e igualitário seja dado a tais empregados, que convivem a tanto tempo com o preconceito e até marginalização.

9 – BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS QUE NÃO SÃO DEVIDOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Conforme a Lei 8.213/91 não são devidos aos segurados empregados domésticos, os benefícios abaixo:

- Salário-família: o artigo 65 da Lei de Benefícios exclui de forma expressa o doméstico dos beneficiários do salário-família.

O Presidente da República vetou na Lei nº 11.324/06 o dispositivo que assegurava o salário-família para o doméstico, pois não havia fonte de custeio para a instituição do benefício, violando o § 5º do art. 195 da Constituição. (MARTINS, 2009, p.121).

- Auxílio-acidente: o § 1º do artigo 18 da Lei 8.213/91 não inclui entre os beneficiários do auxílio-acidente o empregado doméstico. Desta forma, caso o empregado doméstico, sofra algum acidente do trabalho, ou seja, atingido por qualquer das contingências descritas nos artigos 19, 20 e 21 da Lei de Benefícios não fará jus ao recebimento do auxílio-acidente. Vemos que o empregado doméstico é deixado a margem da prestação acidentária, sendo o tratamento legal dado a ele diferente ao dado aos demais empregados, mesmo se encontrando na mesma situação de risco, nenhuma indenização receberá por parte da previdência social.

Vemos mais uma vez que o princípio da isonomia não é aplicado ao segurado empregado doméstico, pois enfrentando as mesmas contingências de risco dos demais empregados não pode usufruir dos mesmos benefícios, uma das razões para isso diz respeito a fonte de custeio, uma vez que no caso dos demais empregados o custeio para o pagamento do auxílio-acidente é oriundo da contribuição das empresas, e se exigido tal contribuição do empregador doméstico, esse seria demasiadamente onerado, assim, o empregado doméstico acaba sendo prejudicado, o legislador precisa analisar melhor tal situação e buscar alternativas para que o empregado doméstico tenha um tratamento mais justo e igualitário.

Igualmente, pesquisa realizada pela Universidade Federal da Bahia (Instituto de Saúde Coletiva) conclui que os trabalhadores domésticos correm um risco maior de sofrerem acidentes relacionados ao trabalho do que os demais empregados. Transcrevemos abaixo a discussão da pesquisa denominada **“Emprego em serviços domésticos e acidentes de trabalho não fatais”**:

Os resultados do estudo evidenciam que a incidência anual de acidentes de trabalho não fatais entre mulheres que exercem atividades remuneradas é de 5%, e que a ocupação em serviços domésticos proporciona um risco maior do que as demais, com diferença estatisticamente significativa ($p < 0,05$). Entre as empregadas domésticas, observou-se que esse risco aumenta com o tempo de trabalho, medido pela duração da jornada diária ou semanal, e que embora grande parte dos acidentes não tenha tido severidade suficiente para produzir incapacidade permanente, levou ao afastamento das atividades por cerca de duas (22,7%) ou mais semanas (18,2%). Ainda neste grupo de trabalhadoras, nota-se também que a maioria dos casos ocorreu na casa do patrão e foi causada principalmente por quedas (52,6%) e contato com substâncias em altas temperaturas, sendo as lesões mais comuns do que as queimaduras. A gravidade desses acidentes revela-se no fato de que embora 81% não tenham deixado efeito permanente, 22,7% motivaram o afastamento do trabalho por duas semanas, e 18,2% por mais de duas semanas. Entre as empregadas em ocupações não domésticas, verifica-se que a incidência foi maior entre as de cor negra ($p < 0,05$) e que o acidente ocorreu mais comumente quando se encontravam em sua própria casa, ao realizar trabalhos domésticos para a família (37,7%), seguido pela empresa (27,9%) e pelo trajeto para o trabalho (14,7%). Também neste grupo foram mais comuns as quedas e as lesões não incapacitantes, embora acidentes tenham causado a falta ao trabalho por longos períodos de tempo.

Esses dados revelam não apenas que mulheres se acidentam no trabalho em frequência elevada, mas também que é apenas aparente a segurança do emprego em serviços domésticos, que apresenta risco mais elevado do que as demais ocupações. Entre os poucos estudos que referem acidentes de trabalho entre empregados em ocupações domésticas, destaca-se o trabalho de Moraes & Barata (1998) realizado no Estado de São Paulo, com uma amostra populacional de 30.000 pessoas, que estimou uma taxa anual de acidentes de trabalho de 33,78/1.000 entre empregados domésticos menselistas, e de 41,11/1.000 entre diaristas, estimativas próximas às encontradas no presente estudo. Em uma outra investigação, estimou-se que empregadas domésticas representavam cerca de 7,1% dos casos de acidentes de trabalho, identificados entre os agravos por causas externas atendidos em Serviços de

Emergência da cidade do Salvador, Bahia. Como se avalia que existam aproximadamente 5.028.469 de empregadas domésticas no País, pode-se supor que 351.993 casos de acidentes de trabalho aconteçam a cada ano nesta categoria de trabalhadoras. Trata-se, portanto, de um problema de saúde pública que não pode permanecer ignorado pelos custos sociais e econômicos, diretos e indiretos a ele relacionados. No entanto, é flagrante a invisibilidade do trabalho das empregadas domésticas nos estudos de saúde ocupacional e nas políticas de saúde do trabalhador, em que pesem os avanços no seu reconhecimento profissional e conquista de direitos trabalhistas, especialmente benefícios sociais. Permanece a falta de mecanismos de segurança, proteção à saúde e prevenção de doenças e agravos ocupacionais. Isto não surpreende, considerando-se as origens históricas do emprego doméstico demarcadas pelo trabalho dos escravos no Brasil Colonial, no qual a posse do corpo do trabalhador por parte do “senhor” não lhe conferia responsabilidade ou obrigação com o cuidado à saúde ou prevenção de problemas de saúde dos seus subordinados.

Apesar da reconhecida importância dos acidentes de trabalho para a saúde pública em todo o mundo, no Brasil ainda são poucos os dados disponíveis sobre a mortalidade ou morbidade por acidentes ocupacionais que apresentem qualidade aceitável e abrangam todos os trabalhadores. Por isso são comumente despercebidos como problema de saúde por parte das autoridades, o que talvez em parte justifique a pouca importância que tem sido dada a este problema no País. Além da subenumeração dos acidentes de trabalho devido a problemas de reconhecimento e registro, estatísticas sobre eles no Brasil são parciais por se restringirem aos trabalhadores com contrato formal. Isto porque a principal fonte de registro, a CAT, tem propósitos mais administrativos do que de vigilância epidemiológica, sendo empregada prioritariamente para o sistema de seguridade social. Portanto não abrangem os trabalhadores do setor informal da economia, como também aqueles que não dispõem de registro oficial de contrato do trabalho, que compõem a maioria das mulheres que desempenham atividades em serviços domésticos, conforme mostrado no presente estudo. Esta invisibilidade da morbidade ocupacional das atividades domésticas sustenta-se na concepção de que entre elas os acidentes de trabalho seriam “naturais”, posto que as residências dos patrões, local onde comumente acontecem, não são vistas na perspectiva dos ambientes laborais onde tradicionalmente se recorta o cuidado com os riscos ocupacionais e os efeitos sobre a saúde, como na indústria. Essas condições de risco precisam ser reconhecidas, especialmente porque são passíveis de medidas de prevenção como todos os acidentes de trabalho.

Além da maior incidência dos acidentes de trabalho entre as trabalhadoras de ocupações domésticas, um outro achado importante do estudo foi o aumento da incidência dos

acidentes de trabalho não fatais com a jornada de trabalho, compreensível pelo aumento do tempo de exposição ao risco de acidentes. Ressalta-se desses dados a grande diferença da incidência de acordo com a jornada, sugestiva da importância da fadiga e da falta de tempo para o descanso para a ocorrência de acidentes, fundamentais na formulação de estratégias de prevenção entre essas trabalhadoras. Resultados semelhantes foram encontrados em área rural e área urbana no Brasil. Distintamente dos achados de outros estudos sobre trabalhadores de outras ocupações, a incidência de acidentes de trabalho não foi maior entre as trabalhadoras com baixo nível de escolaridade ou socioeconômico, possivelmente devido à grande homogeneidade do grupo de trabalhadoras em serviços domésticos em relação à essas características. Surpreende o diferencial relativo à cor da pele encontrado para as mulheres com trabalho não doméstico, nos quais mulheres de cor negra têm um risco duas vezes maior do que as não negras ($p < 0,05$). Possivelmente isto reflete a maior concentração de mulheres negras em atividades menos seguras do que as não negras, o que merece uma análise mais detalhada, pois pode ser resultante de discriminação racial no acesso a postos de trabalho menos seguros. Embora mulheres de cor negra empregadas em serviços domésticos tivessem maior incidência de acidentes de trabalho do que as não negras, esta diferença não foi estatisticamente significativa, sendo que estudos com amostras maiores podem produzir dados mais conclusivos.

Quanto às características dos acidentes de trabalho, os dados revelam diferenças do local e tipo de lesão de acordo com o a ocupação exercida, explicadas pelas peculiaridades das atividades e local de trabalho desses grupos. É importante considerar a grande ocorrência de acidentes de trabalho entre as mulheres quando realizavam atividades domésticas para a própria família, maior entre as que trabalhavam em ocupação não doméstica. Isto confirma os achados de estudos que mostraram ser o ambiente doméstico, independente de ser um espaço de trabalho remunerado, fonte de muitos riscos para traumas, mas nenhuma relação entre acidentes de trabalho com o emprego doméstico foi referida. Isto pode ser devido ao fato da maioria dos estudos ser de países onde empregadas domésticas são minoria, e o trabalho doméstico seja realizado principalmente pelos próprios membros do grupo familiar.

Houve maior frequência de seqüelas dos acidentes entre as empregadas em serviços domésticos, embora as diferenças desapareçam ao se considerar o afastamento imediato do trabalho em consequência dos acidentes. Isto indica que acidentes de trabalho no grupo de empregadas em serviços domésticos estão produzindo mais frequentemente efeitos permanentes, e que ainda que não produzam incapacidade para o trabalho, podem afetar a sobrevivência dessas mulheres durante o período de afastamento do trabalho já que, em sua

maioria, não contam com os benefícios sociais de seguridade social. Portanto, não se pode inferir que acidentes entre trabalhadoras em atividades domésticas sejam apenas de pequena gravidade. No presente estudo, não se incluem as disfunções por esforços repetitivos, consideradas como resultantes de traumas crônicos, que podem ser comuns e de gravidade considerável, que serão objeto de uma outra publicação.

O emprego em atividades domésticas, além de ser a principal ocupação entre as mulheres, é também um meio freqüente de entrada de crianças e adolescentes do sexo feminino no mercado de trabalho. Isto tem sido mostrado em vários estudos sobre o trabalho infantil e de adolescentes, e resulta possivelmente da pouca ou nenhuma exigência de qualificação profissional formal por parte dos empregadores – famílias de praticamente todas as classes sociais - e do aprendizado “natural”, no âmbito da própria família, no desempenho de atividades da rotina doméstica. Esta ocupação se assemelha a uma atividade tipicamente familiar que, em países como nos Estados Unidos ou a Europa, é exercida pelas pessoas que compartilham a mesma residência, o que pode explicar a escassez de dados epidemiológicos sobre essas trabalhadoras. No presente estudo, a participação de empregadas em atividades domésticas no mercado de trabalho foi de 18,3%, semelhante ao estimado para o País. Nas outras ocupações, verifica-se que a participação de mulheres no mercado de trabalho passa a ser substancial por volta dos 21 anos de idade. Notou-se também que entre as empregadas em atividades domésticas prevaleciam as solteiras, um possível efeito da menor idade, mas também uma provável conseqüência da dificuldade em conciliar a dedicação requerida por esta atividade com as demandas por atenção das suas próprias famílias. A baixa escolaridade e nível socioeconômico dessas mulheres refletem a conhecida falta de oportunidades de qualificação profissional e mobilidade social dos segmentos pobres dos grandes centros urbanos do Brasil, como a cidade de Salvador. Esses fatores alimentam um ciclo vicioso iniciado pela precariedade das condições de vida e limitado acesso à educação e qualificação profissional, acentuados pelo ingresso em idades muito jovens no mercado de trabalho. Esses fatores levam ao emprego precário e ao trabalho insalubre e pouco seguro, que por sua vez levam ao adoecimento ou aos acidentes de trabalho. Estes resultam no afastamento do trabalho, que com a falta de cobertura por seguro social produzem mais empobrecimento e piores condições de saúde em geral. Evidência desta falta de oportunidades pode ser encontrada na grande proporção de empregadas domésticas sem carteira assinada (70,5%) e nas razões não pessoais para a falta de contrato legal de trabalho, uma vez que a maioria referiu “falta de oportunidade” ou “desinteresse dos patrões”. O preconceito e a discriminação social dirigidos às empregadas em atividades domésticas pode ter um papel importante para

os acidentes de trabalho e será foco de outra análise. Os achados do presente estudo revelam a contradição dos sentimentos dessas trabalhadoras diante da sua ocupação, uma vez que embora a maioria tenha declarado “estar satisfeita” com o trabalho, também manifestou o desejo de “trocar” de profissão, resultado já encontrado em uma outra pesquisa sobre o sofrimento psíquico em trabalhadoras com ocupação doméstica. Isto possivelmente é consequência da combinação da falta de oportunidade de trabalho em outras profissões, o que as “aprisiona” nesta ocupação, além dos efeitos sobre a subjetividade decorrentes da grande discriminação social que demarca o serviço doméstico.

O presente estudo trata de um problema de saúde que afeta milhares de mulheres anualmente e destaca-se pela originalidade, posto que não foi encontrado nenhum outro estudo que trate especificamente desta temática. Todavia, deve se ressaltar que a pesquisa que lhe deu origem não foi desenhada especificamente para abordar essas trabalhadoras e que, portanto, o tamanho da população do estudo não foi definido de modo apropriado para este tema, valendo como estudo exploratório. O ajuste para o desenho da amostra, de conglomerado de superfície, não alterou significativamente os resultados. Este estudo trata de morbidade referida para o período de um ano, o que pode produzir erros de memorização, especialmente para eventos ocorridos no início do período em consideração o que levaria à subestimação dos resultados. O estudo tem o propósito de delinear a magnitude deste problema de saúde e mostrar a necessidade de ações de vigilância à saúde dessas trabalhadoras que reduzam o custo social causado pelos acidentes ocupacionais, principalmente no setor informal da economia. Além disso, considera-se a necessidade de haver estudos sobre o impacto sobre a saúde decorrente da participação de jovens no mercado de trabalho, especialmente no emprego em serviços domésticos (Rev Saúde Pública 2003).

Desta forma observamos que o empregado doméstico está mais sujeito a sofrer acidentes do trabalho do que os demais empregados, entretanto, estão de fora da proteção social devida no caso de tal contingência. O artigo 201 da Constituição Federal em seu parágrafo 10 estabelece que lei disciplinará a cobertura do risco de acidente de trabalho, a ser atendida concorrentemente pelo regime geral de previdência social e pelo setor privado. Depreende-se que nos casos de acidentes de trabalho haverá uma legislação específica, mas a Constituição Federal não determina que tal cobertura é restrita a determinados tipos de empregados, ou seja, a Lei 8.213/91 excluiu os empregados domésticos da cobertura previdenciária devida nos casos de acidente do trabalho, no entanto, não encontramos tal exclusão na Carta Magna, não podendo a Lei excluir tal cobertura para os empregados

domésticos simplesmente porque não há fonte adicional de custeio para o empregador doméstico.

O empregado doméstico não pode ser mais uma vez prejudicado e tratado de forma diferenciada, sendo impedido de desfrutar da indenização cabível no caso de acidente do trabalho, ou seja, impedido de usufruir do benefício auxílio-acidente, também não desfrutando do benefício auxílio-doença por acidente de trabalho ou aposentadoria por invalidez por acidente do trabalho.

10 – OUTRAS LEIS SOBRE O EMPREGO DOMÉSTICO

Temos ainda a Lei 10.208/01 que facultou ao empregado doméstico sua inclusão no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), sendo que aos empregados inscritos no FGTS, também seria devido o seguro-desemprego.

Assim foram acrescentados diversos artigos à Lei nº 5.859/72, entre eles o artigo 3º-A (É facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento); bem como o artigo 6º-A (O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, de que trata a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada). O parágrafo único do referido artigo ainda menciona que o benefício do seguro-desemprego será concedido ao empregado inscrito no FGTS que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa.

Entretanto, como a inclusão do empregado doméstico ao regime do FGTS é uma opção do empregador doméstico, dificilmente algum empregado será incluído, permanecendo sua situação, na prática, a mesma, ou seja, sem acesso ao FGTS, como os demais empregados.

O fato de o FGTS passar a ser facultativo importa dizer que poucos empregadores irão concedê-lo ao doméstico, por inexistir prestação compulsória para o pagamento daquela contribuição social, sendo, portanto, uma obrigação voluntária. Não há inclusive sanção ao empregador doméstico pela não-concessão do FGTS ao empregado. Se for aumentado o custo do trabalho doméstico, os empregadores não irão conceder o direito. Verifica-se, na prática, que muitos empregados domésticos não são sequer registrados. Quando o são, o empregador anota na CTPS do empregado importância

inferior a de seu real salário, visando ter um custo menor no recolhimento da contribuição previdenciária. (MARTINS, 2009, p.60).

Temos também a Lei 11.324/06 que permitiu ao empregador doméstico deduzir do imposto de renda devido a contribuição patronal paga à Previdência Social incidente sobre a remuneração do empregado até o exercício de 2012 (ano calendário 2011), como disposto em seu artigo 1º, bem como assegurou à empregada doméstica um período de estabilidade contra despedida arbitrária ou sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto (artigo 4º-A).

A permissão de deduzir a contribuição patronal do empregador doméstico foi uma medida de incentivo à formalização do contrato doméstico, mas infelizmente o período abrangido foi curto, sendo o ideal que tal dispositivo fosse aplicado por tempo indeterminado.

O esperado é que novas leis que ampliem os direitos dos empregados domésticos surjam, e que os mesmos possam usufruir de todos os benefícios sociais assegurados aos demais empregados, visando garantir um tratamento igualitário e justo a tal classe trabalhadora que vem sofrendo a muito tempo com o preconceito e a discriminação.

A 99ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT (organização internacional do trabalho, agência especializada da ONU que surgiu em 1919), realizada entre os dias 02 e 18 de junho/10 em Genebra na Suíça, garantiu a proposta de criação de uma Convenção para o trabalho doméstico seguida de recomendação, tal Convenção visa garantir uma proteção maior para os trabalhadores domésticos de todo o mundo. O Ministro do Trabalho e Emprego do Brasil, Carlos Lupi, em seu discurso na conferência declarou que o Brasil apóia “também a adoção de uma norma em matéria de trabalho doméstico, que beneficiará elevado número de trabalhadoras e trabalhadores, que muitas vezes vivem em condições de anonimato e de vulnerabilidade social.”

Tal convenção representa uma vitória para os trabalhadores domésticos, espera-se assim que novos passos sejam dados no avanço dos direitos da classe doméstica, garantindo isonomia e dignidade a todos esses trabalhadores.

CONCLUSÃO

O emprego doméstico no Brasil tem origem no sistema escravocrata, talvez isso explique o preconceito e a discriminação que sempre esteve presente em tal profissão. Outrora totalmente à margem das legislações trabalhistas e previdenciárias, foram aos poucos tendo alguns direitos reconhecidos, no entanto, até hoje são tratados de forma desigual em relação aos demais trabalhadores, não podendo usufruir de toda a proteção social dada aos demais.

Observa-se no emprego doméstico a predominância de mulheres, pessoas com baixa escolaridade, bem como de um grande número de trabalhadores sem carteira de trabalho assinada, o que ressalta uma acentuada informalidade no setor.

Inicialmente não existia legislação específica que tratasse dos direitos do empregado doméstico, sendo utilizado o código civil para disciplinar as relações entre empregadores e empregados domésticos, esses eram considerados prestadores de serviços. Somente com a promulgação da Lei 5.859/72 o empregado doméstico passou a contar com uma legislação específica, não se aplicando os preceitos constantes da CLT a tal classe trabalhadora.

A Constituição Federal de 1988 ampliou ainda mais a proteção dada aos empregados domésticos (artigo 7º da CF), entretanto, mesmo com a inclusão do empregado doméstico como segurado obrigatório da Previdência Social, os mesmos não são contemplados com todos os benefícios previdenciários, sendo dessa forma ainda tratados de forma desigual em relação aos demais empregados, sendo muitas vezes discriminados devido a profissão que exercem.

Observamos que o artigo 201 da Carta Magna menciona os eventos cobertos pela previdência social, não sendo tal cobertura inerente apenas a determinadas classes de empregados, devendo portanto tal proteção na sua totalidade, também ser estendida aos empregados domésticos, não sendo aceitável que o empregado doméstico seja excluído de determinadas prestações previdenciárias com base na legislação infraconstitucional, sob pena de ferirmos o princípio da isonomia.

Algumas leis dirigidas ao empregado doméstico surgiram após a CF/88, mas até o presente momento o mesmo ainda se encontra em situação de desvantagem, não contando com uma legislação que estenda todos os direitos dos demais empregados a essa classe trabalhadora. Não existe nenhuma legislação que vise tratar com isonomia

esses empregados, que vise resgatar de forma plena a dignidade dessas pessoas, incentivando de forma efetiva a formalização do emprego doméstico.

É necessária a adoção de medidas, criação de leis, implantação de políticas públicas da valorização do emprego doméstico, visando minimizar ou até eliminar, com o decorrer do tempo, o estigma social negativo ainda presente na profissão, levando-se também em consideração a situação diferenciada do empregador doméstico, que também não deve ser demasiadamente onerado, pois não possui a mesma estrutura de uma empresa, sendo necessária uma maior participação do poder público para que os domésticos possam contar com toda a proteção social devida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ANDI. **Trabalho Infantil Doméstico: de portas abertas para exploração**. Disponível em: <www.direitosdacrianca.org.br>. Acesso em: 01 jul. 2010.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; CORREIA, Érica Paula Barcha. **Curso de Direito da Seguridade Social**. 4ª edição São Paulo: Saraiva, 2008.

IBGE- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Mensal de Emprego-PME**: Algumas das principais características dos Trabalhadores Domésticos vis a vis a População Ocupada. Brasil, 2010. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 04 jul. 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 10ª edição São Paulo: Editora Atlas, 2009.

_____. **DIREITO DA SEGURIDADE SOCIAL**. 26ª edição São Paulo: Editora Atlas, 2008.

REVISTA DE SAÚDE PÚBLICA. **Emprego em serviços domésticos e acidentes de trabalho não fatais**. São Paulo, 2003. Disponível em: <www.scielosp.org>. Acesso em: 23 jul. 2010.

RIBEIRO, Matilde. **Trabalhadoras Domésticas**. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 02 jul. 2010.

ROCHA, Daniel Machado Da; BALTAZAR JÚNIOR, José Paulo. **COMENTÁRIOS À LEI DE BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**. 5ª EDIÇÃO Porto Alegre: Livraria Do Advogado Editora Ltda, 2005.

99ª CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO OIT MINUTA DE DISCURSO DO MINISTRO DO TRABALHO E EMPREGO DO BRASIL. Disponível em: <www.mte.gov.br>. Acesso em: 26 jul. 2010.