

**O Direito do Empregado Doméstico ao Recebimento do FGTS e Seguro-desemprego: a proposta de ementa complementar n. 478/2010**

**Ana Priscila Caltabiano Faria**

Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário e Mestranda em Direito Social pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo (UNISAL), Técnico Judiciário da Justiça do Trabalho da Vara de Aparecida, TRT da 15ª Região. E-mail: [anapriscula\\_faria@yahoo.com.br](mailto:anapriscula_faria@yahoo.com.br)

**Gilmar Vieira de Araújo**

Pós-graduado em Direito Empresarial e Mestrando em Direito Social pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo (UNISAL). Professor do Curso de Direito do UNISAL, Lorena, SP. E-mail: [gilvieri@gmail.com](mailto:gilvieri@gmail.com)

**Resumo**

O trabalho doméstico tem sido alvo de discriminação e preconceito no decorrer dos anos, destinado a pessoas sem qualificação profissional e com restrição de direitos. Com o intuito de ampliar os direitos trabalhistas da categoria previstos na Lei 5.859/72, a Constituição Federal de 1988 e a Lei n. 11.324/2006 trouxeram significativo avanço, sem, contudo, promoverem a efetiva equiparação dos domésticos aos empregados urbanos e rurais. O presente estudo objetiva analisar a PEC (Proposta de Emenda à Constituição) n. 478/2010, a qual pretende a revogação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais; o direito do empregado doméstico ao recebimento do seguro-desemprego e a obrigatoriedade do recolhimento do FGTS.

**Palavras-chave:** Empregado doméstico; Seguro-desemprego; FGTS; PEC n. 478/2010.

**Abstract**

Domestic work has been the target of discrimination and prejudice over the years, for people without qualifications and with restricted rights. In order to enlarge the

category of labor rights established by Law 5.859/72, the Federal Constitution of 1988 and Law no. 11. 324/2006 brought significant progress, without, however, promote the effective assimilation of domestic urban and rural employees. This study aims to analyze the PEC (Proposed Amendment to the Constitution) n. 478/2010, which aims to repeal the sole paragraph of art. 7 of the Federal Constitution, to establish equality of labor rights among domestic servants and other urban and rural workers, the right of domestic workers to the receipt of unemployment insurance and the compulsory collection of FGTS.

**Keywords:** "domestic employee", "unemployment", "FGTS", PEC n. 478/2010.

## **Sumário**

Introdução. 1 A Convenção n. 189 da OIT (Organização Internacional do Trabalho). 2 A proteção ao trabalho doméstico no Brasil. 2.1 Direitos previstos na Constituição Federal. 2.2 Direitos condicionados à vontade do empregador: FGTS e seguro-desemprego. 2.3 Direitos dos empregados domésticos previstos na Lei 11.324, de 19 de julho de 2006. 3 Conceito e bases históricas do seguro-desemprego. 4 Requisitos para o recebimento do seguro-desemprego. 5 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). 6 Análise da PEC N. 478/2010. Conclusão. Referências.

## **Introdução**

De acordo com a legislação brasileira atual, o empregado doméstico só tem direito à percepção do seguro-desemprego se o seu empregador optar por recolher o FGTS.

Conforme estabelece o art. 6º-A, §2º, da lei n. 5859/72, é requisito necessário para obtenção do seguro desemprego pelo empregado doméstico a realização de no mínimo 15 recolhimentos ao FGTS.

Caso o Brasil venha a ratificar a Convenção 189, da OIT (Organização Internacional do Trabalho), mudanças serão indispensáveis no texto constitucional e infralegal para que os domésticos tenham direitos iguais aos não domésticos.

Para que haja uma conformidade no sistema jurídico, será necessária a admissão da PEC n. 478-2010, a qual já foi aprovada pela Câmara dos Deputados na data de 04.12.2012, e encaminhada ao Senado Federal.

O presente trabalho questiona o impacto econômico caso seja aprovado o projeto citado e propõe a dispensabilidade do requisito da inscrição ao FGTS para obtenção do seguro desemprego, fazendo uma análise dos projetos de lei existentes sobre o tema.

Propõe-se que as mudanças necessárias iniciem-se, antes da vigência que propõe a igualdade de direitos, pela concessão do seguro desemprego independentemente do recolhimento ao FGTS, o qual se dará mediante políticas públicas e/ou incentivos fiscais.

## **1 A Convenção n. 189 da OIT (Organização Internacional do Trabalho).**

A Convenção 189 da OIT estabelece que os Estados tomem um conjunto de medidas para tornar o trabalho digno uma realidade para os trabalhadores domésticos.

Ao ratificar uma Convenção, o país assume formalmente o compromisso de cumprir todas as obrigações que decorrem da Convenção, além da responsabilidade de apresentar periodicamente à OIT um relatório com as medidas adotadas.

No Brasil, conforme art. 49, I, da CF/88, “qualquer tratado internacional para ter aplicação tem que ser ratificado pela República Federativa do Brasil e, antes, aprovado no Congresso Nacional”.

Observa MORAES (2001, p. 550) que depois de aprovado no legislativo, a Presidência da República expede um decreto promulgando o ato ou tratado internacional. A partir de então, o compromisso internacional firmado pelo Brasil com a ratificação passa a incorporar-se ao ordenamento interno do país e a reger as situações concretas, podendo inclusive ser objeto de ação direta de inconstitucionalidade.

O primeiro país do mundo que ratificou a Convenção n. 189 da OIT foi o Uruguai, em 16.06.2012.

No Brasil, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) já iniciou estudos para a ratificação.

## **2 A proteção ao trabalho doméstico no Brasil.**

Historicamente, os trabalhadores domésticos formam uma categoria diferenciada, regida por lei própria desde 1972. Muito embora a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) tenha iniciado sua vigência em 10.11.1943, esta não se aplicava aos empregados domésticos.

Foi somente com vigência da Constituição de 1988 que o doméstico passou a ter direito ao salário mínimo, à irredutibilidade do salário, ao 13º salário, ao repouso semanal remunerado, licença-maternidade (de 120 dias), às férias anuais remuneradas acrescidas de 1/3, à licença paternidade e ao aviso prévio (art. 7º, IV, VI, VIII, XV, XVIII, XVII, XIX, XXI).

Discriminatoriamente, essa mesma Carta Magna não concedeu aos domésticos: hora extra, jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, proteção contra despedida arbitrária, adicionais noturno, de insalubridade, de periculosidade, de sobreaviso ou de transferência, salário-família, assistência aos dependentes, reconhecimento em convenções ou acordos coletivos, seguro contra acidentes de trabalho e licença-maternidade por adoção.

Os direitos do empregado doméstico estão previstos na Lei 5.859/72, na Constituição Federal de 1988 e na Lei 11.324/2006.

### ***2.1. Direitos previstos na Constituição Federal***

Ampliando os direitos previstos na Lei 5.859/72, a Constituição Federal de 1988 assegurou, no parágrafo único do art. 7, os seguintes direitos aos trabalhadores domésticos:

- **Salário mínimo nacionalmente unificado**, observada a possibilidade de instituição, por lei estadual de piso salarial específico para aquele respectivo Estado da Federação.
- **Irredutibilidade de salário**, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, proibindo, portanto, a redução unilateral do salário do trabalhador;
- **Décimo-terceiro salário**, integral ou proporcional aos meses trabalhados no respectivo ano;
- **Repouso semanal remunerado**, preferencialmente aos domingos;
- **Férias anuais remuneradas, acrescidas de um terço**;
- **Licença à gestante**, com duração de 120 dias, sem prejuízo salarial ou no emprego, custeada pela Previdência Social;

- **Licença-paternidade**, podendo se ausentar do trabalho por 5 dias em virtude de nascimento de filho;

- **Aviso prévio**, de no mínimo 30 dias;

- **Aposentadoria** e

- **Integração à Previdência Social.**

## ***2.2. Direitos condicionados à vontade do empregador: FGTS e seguro-desemprego***

De acordo com o art. 3-A da Lei 5.859/72, com redação dada pela Lei 10.208/01, é facultado ao empregador incluir o empregado doméstico no sistema do FGTS.

O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao seguro-desemprego, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de 3 (três) meses. O benefício será concedido ao empregado inscrito no FGTS que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa (art. 6-A da Lei 5.859/72).

## ***2.3. Direitos dos empregados domésticos previstos na Lei 11.324, de 19 de julho de 2006.***

A Lei 11.324/2006 trouxe novos direitos aos empregados domésticos, sem, contudo, promover a equiparação de direitos em relação aos empregados urbanos e rurais.

Com base na nova lei, elencamos os direitos atualmente assegurados aos domésticos:

- 30 (trinta) dias de férias anuais remuneradas, acrescidas de 1/3 – a nova lei ampliou o período de férias de 20 para 30 dias, fazendo jus o empregado ao terço constitucional;

- Estabilidade provisória da gestante (a empregada doméstica gestante possui estabilidade até o quinto mês após o parto);

- Vedação de descontos salariais com alimentação, vestuário, higiene e moradia, quando prestados no mesmo local de trabalho. Tais benefícios, se concedidos, não terão efeito salarial. A lei autoriza o desconto apenas em relação à moradia concedida pelo empregador em local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que pactuado entre as partes.

A mencionada lei não assegurou aos domésticos o direito ao recebimento de adicional de horas extras, salário-família e obrigatoriedade de inclusão no sistema do FGTS, o qual continua a ser prestação condicionada à vontade do empregador.

Atualmente, conforme será abordado no item a seguir, o benefício do seguro-desemprego não lhe é negado. Contudo, ao vinculá-lo à facultatividade do empregador ao recolhimento do FGTS, torna-o praticamente inexistente.

### **3 Conceito e bases históricas do seguro-desemprego.**

O sistema do seguro-desemprego foi efetivamente instituído no Brasil no ano de 1986, por meio do Decreto-Lei n.º 2.284 de 10 de março de 1986, regulamentado pelo Decreto nº 92.608 de 30 de abril de 1986.

Em resumo, o seguro-desemprego é um valor concedido mensalmente, de três a cinco parcelas, ao empregado urbano ou rural involuntariamente privado do trabalho. Para o empregado doméstico, além do critério opcional do recolhimento dado pelo legislador ao empregador, o número de parcelas do benefício e o valor também se diferenciam, ocorrendo por um período máximo de três parcelas no importe de um salário mínimo, enquanto que a de um empregado comum pode chegar a cinco parcelas e seu valor até R\$1.163,76.

Segundo IBRAHIM (2004, p. 79), quem administra atualmente o seguro-desemprego é o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), mediante o CODEFAT (Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador) o qual repassa prioritariamente os recursos do PIS/PASEP ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT. Conclui o autor que não se trata de benefício previdenciário, apesar da Constituição prever neste sentido em seu art. 201, III.

### **4 Requisitos para o recebimento do seguro-desemprego.**

O empregado doméstico, para fazer jus ao benefício do seguro-desemprego, deverá ter sua inscrição feita pelo empregador no FGTS e ter trabalhado nesta categoria por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa.

Essa concessão teve início com a Medida Provisória n. 2.104-16, publicada no diário oficial em 26.2.2001, convertida na Lei n. 10.208, a qual incluiu estes requisitos na lei 5859/72 que regulamenta o trabalho dos empregados domésticos.

Portanto, se as leis tratam diferentemente empregados urbanos e rurais dos empregados domésticos, passa-se a conceituação de cada um deles.

Art. 1º da lei 5859:

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.

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.

Desse modo, GARCIA (2008, p. 209) entende que:

É doméstico não só o empregado que exerce funções internamente, na residência do empregador, como de limpeza, de faxina, de cozinhar, cuidando de crianças e idosos, mas também o jardineiro, o vigia da casa, o motorista etc.

Assim sendo, para a configuração do trabalho doméstico é indispensável os elementos a seguir:

- a) Que o trabalho seja executado de forma contínua, à pessoa ou à família;
- b) Que não haja finalidade lucrativa;
- c) E que seja realizado no âmbito residencial do empregador.

Dentre os requisitos citados, o de maior importância para o tema tratado é a finalidade não-lucrativa dos serviços prestados.

Para GARCIA (2008, p. 209), “o empregador doméstico, portanto, não é uma empresa, não exercendo atividades econômicas ou lucrativas, mas sim é a pessoa natural ou a família”.

Assim analisou o SÜSSEKIND (2004, p. 117):

Se o patrão realizar negócios com o resultado do trabalho do empregado, este não será doméstico. Pode até não auferir lucro; basta que o serviço ou bem produzido seja objeto de atividade econômica com escopo lucrativo.

O requisito de maior divergência jurisprudencial relaciona-se à forma contínua do trabalho. SÜSSEKIND (2004, p. 115-116) entendia haver continuidade o doméstico

que trabalhasse três vezes por semana e eventualidade nos serviços prestados aquele que trabalhasse uma vez por semana.

Para BARROS (2009, p. 348), trabalho contínuo é aquele que não sofre interrupção. “Assim, não é doméstica a trabalhadora de residência que lá comparece em alguns dias, a da semana, por faltar na relação jurídica o elemento continuidade”.

MARTINS (2011, p. 148), por sua vez, sugere para o terceiro requisito supracitado que nele seja empregado a expressão “para o âmbito residencial” a fim de “se verificar, também, a situação dos domésticos que prestam serviços externamente, como motorista”.

De tal modo, todo aquele que presta serviços para o âmbito residencial à pessoa ou família sem finalidade lucrativa, é empregado doméstico, não importando se o serviço foi realizado no interior da residência ou externamente.

Já o empregado rural é regido pela Lei n. 5.889 de 1973, definindo-o da seguinte forma:

Art. 2º. Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

E ainda, para melhor esclarecimento, conceitua-se a figura do empregador:

Art. 3º - Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

Resumidamente, MARTINS (2011, p. 152) aponta:

A diferença entre o empregado urbano e o rural é que este trabalha no campo e o primeiro, no perímetro da cidade considerado urbano. A distinção entre o trabalhador rural e o doméstico reside em que este presta serviços, a pessoa ou família, que não têm finalidade de lucro, enquanto, em relação ao primeiro, a atividade rural deve ser lucrativa.

Observa-se que o primeiro critério utilizado para a interpretação e alcance da lei refere-se à natureza gramatical.

MAXIMILIANO (2011, p. 88) ao escorrer acerca da dificuldade da interpretação gramatical, ou filológica, assim se pronunciou:

As dificuldades não são pequenas: há o dizer peculiar aos habitantes de certas regiões, a variação de significado conforme a época em que foi o texto

redigido, a linguagem própria do indivíduo, o emprego do mesmo vocábulo, ora no sentido vulgar, ora no técnico-jurídico.

Entender os conceitos e apontar corretamente qual relação existente faz toda a diferença. Descaracterizar, pelo princípio da realidade, o vínculo doméstico para rural ou urbano, concede ao reclamante mais direitos, como, por exemplo, horas extras, adicional noturno. O mesmo não ocorreria, ou seja, essa necessidade de descaracterização, se aos domésticos fosse concedido mesmo tratamento constitucional, como propõe a PEC n. 478/2010.

### **5 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).**

Criado pela lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966, era um sistema opcional em que o trabalhador poderia escolher entre o FGTS e a indenização por tempo de serviço prevista na CLT.

Atualmente, o FGTS é regulado pela lei n. 8036 de maio de 1990 e está previsto no art. 7º, III, da CF, como um direito dos trabalhadores urbanos e rurais não mais optativo.

Assim:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;  
III - fundo de garantia do tempo de serviço;

Antes da previsão constitucional, era impossível o trabalhador rural optar pelo FGTS.

Para MARTINS (2011, p. 467), o FGTS nada mais é do que:

Um depósito bancário destinado a formar uma poupança para o trabalhador, que poderá ser sacada nas hipóteses previstas na lei, principalmente quando é dispensado sem justa causa. Outrossim, servem os depósitos como forma de financiamento para aquisição de moradia pelo Sistema Financeiro da Habitação.

Em relação à natureza jurídica, tema de grande controvérsia doutrinária, GARCIA (2008, p. 686) menciona que “o entendimento que prevalece, inclusive na jurisprudência, é no sentido de que a contribuição do FGTS, a ser depositada pelo empregador, não possui natureza tributária, mas de contribuição social, especial, com natureza trabalhista”, embasa sua fundamentação na não adoção do prazo prescricional previsto no Código Tributário Nacional.

Explica MARTINS (2011, p. 466) que

O objetivo principal do FGTS foi de proporcionar a dispensa por parte do empregador, tendo este que pagar uma indenização sobre os depósitos do FGTS, liberando-os para o saque. Assim, a empresa não tinha mais o problema de ter empregado estável, que, para ser despedido, provocava ônus muito maior, em razão da indenização em dobro.

Percebe-se que a doutrina buscou na interpretação histórica explicar os motivos determinantes da criação do FGTS.

Segundo SERRANO (2002, p 24)

A interpretação histórica orienta a pesquisa para avaliar os momentos e condições em que se elaborou a norma legal, pesquisando-se as causas dos conflitos jurídicos originados nesse determinado momento e a solução que o legislador deu a eles.

A alíquota do FGTS que o empregador está obrigado a recolher na conta vinculada do trabalhador é de 8% e o prazo para o pagamento é até o dia 7 do mês subsequente ao vencido. Já para os contratos de aprendizagem, a alíquota será de 2%, conforme art. 15, §7º da lei n. 8.036.

Para MARTINS (2011, pág. 476), essa diferenciação de alíquotas não fere o princípio da igualdade, “pois o aprendiz não é um trabalhador igual a qualquer empregado. Seu contrato é classificado pela própria lei como especial (art. 428, da CLT). Logo, pode ter tratamento diferenciado”.

Além do recolhimento de 8%, o empregador que dispensar seu empregado sem justa causa, estará obrigado a uma indenização compensatória no importe de 40% incidentes sobre os depósitos efetuados.

As hipóteses previstas para o saque do FGTS encontram-se arrolados no art. 20 da lei n. 8.036/90, dentre elas: despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior; extinção total da empresa, falecimento do empregador individual; aposentadoria, etc.

Em relação aos domésticos, a lei em vigor de 1990, que trata do FGTS, em seu art. 15, §3º já previa a possibilidade de acesso ao regime, mas condicionava seu acesso à criação de uma lei.

Somente em 2001, a lei n. 10.208 acrescentou à lei 5.859/72 (lei dos domésticos) a faculdade do empregador mediante requerimento incluir os empregados domésticos no FGTS.

Uma vez incluído, o empregado doméstico que tiver trabalhado por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa, fará jus ao seguro-desemprego.

Desta forma, como acima já explicitado, o seguro-desemprego dos domésticos está vinculado ao recolhimento do FGTS.

Mas razão não assiste tal vinculação, pois assim descreve o art. 239, da CF:

A arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social, criado pela Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, criado pela Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970, passa, a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa do seguro-desemprego e o abono de que trata o § 3º deste artigo. (grifos nossos).

Portanto, mediante uma interpretação sistemática, que conforme MAXIMILIANO (2011, p. 114) consiste “em comparar o dispositivo sujeito a exegese, com outros do mesmo repositório ou de leis diversas, mas referentes ao mesmo objeto”, conclui-se que o benefício do seguro-desemprego não provém dos recolhimentos de FGTS, como faz pensar à vinculação dada pelo art. 6º-A, §1º, da lei n. 5859, mas sim do FAT, através do PIS, como mencionado anteriormente.

Assim, neste momento, enquanto não for aprovada a PEC 478/2010 que trataremos a seguir, o empregado doméstico já deveria receber o seguro-desemprego. Inexiste qualquer entrave jurídico-constitucional para a concessão deste direito a todos os empregados domésticos formais, ainda que não haja a respectiva contribuição para o FGTS ou para o PIS-PASEP.

Só por amor ao debate, o pescador profissional recebe seguro-desemprego quando do período de proibição da pesca para preservação da espécie e não está vinculado ao recolhimento do FGTS ou PIS, quanto a este último apenas a sua inscrição se faz necessária, conforme art. 2º da Resolução 657/2010 do CODEFAT.

Idêntica situação ocorre em relação ao trabalhador resgatado da condição análoga à de escravo, em decorrência de fiscalização do auditor fiscal do trabalho, fundamentado pelo art. 2º da Resolução n. 306/2002 do CODEFAT.

Seria importante, neste momento de transição, antes da igualdade de direitos prevista na Proposta de Emenda Constitucional que o PL. n. 3952/2012 fosse aprovado. Assim, segundo o art.6º-A, o empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, de que trata a Lei n. 7.998, de 11 de janeiro

de 1990, no valor de 1 (um) salário mínimo, por um período máximo de 3 (três) meses, independentemente de recolhimento para o FGTS ou PIS.

## **6 Análise da PEC N. 478/2010.**

Antes de ratificar a convenção 189 da OIT, como já observado anteriormente, o Brasil precisa modificar seu ordenamento jurídico.

Para tanto, há, uma PEC (Proposta de Emenda à Constituição) n. 478/2010, a qual pretende estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, revogando o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal. Esta proposta, porém, a fim de aprimorar sua redação apresentou um substitutivo em 22/08/2012, tendo por objetivo possibilitar um tratamento mais simplificado para o cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas no parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, a fim de não acarretar uma elevação de encargos burocráticos para o empregador doméstico. O substitutivo entende que gerará uma maior formalização do trabalho doméstico, pois permitirá que a regulamentação dos direitos, tanto em legislação infraconstitucional quanto em normas regulamentadoras, seja efetivada atendendo-se às peculiaridades dessa relação de trabalho,

Assim, o art. 7º Parágrafo único passará a conter a seguinte redação:

São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI, XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XVIII, XXV, XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.”  
(NR)

Desta forma, aprovada a PEC, os empregados domésticos conquistam os seguintes 16 direitos:

- relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa;
- relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa;
- seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- fundo de garantia do tempo de serviço;

- remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (direito ao adicional noturno);
- salário-família;
- duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (direito às horas extras);
- remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (direito ao adicional de horas extras);
- redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
- reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Com a concessão desses novos direitos, ter um empregado doméstico será “artigo de luxo”, tendo em vista o alto custo deste vínculo empregatício.

Dentre os direitos citados, o recolhimento do FGTS é aquele que terá maior impacto econômico.

Não restam dúvidas que a aprovação da PEC 478/2010 e a ratificação da convenção 189 da OIT suscitarão mais encargos aos empregadores domésticos se o Estado não intervir.

Muitos patrões aduzem que já cumprem a questão da limitação da jornada de trabalho, que a ratificação desta convenção geraria desemprego e informalidade e

justificam que a empregada é um membro da família, devendo receber tratamento diferenciado.

Sim, ela é um membro da família até o momento do desentendimento.

Para CARNELUTTI (2010, pág. 17), “o segredo do direito está exatamente nisto: que os homens não devem viver no caos. A ordem é-lhes tão necessária quanto o ar que respiram”.

Vivemos num país continental em sua dimensão, e não podemos generalizar a conduta do patrão que se observa nos grandes centros econômicos, a qual respeita, por exemplo, os limites de jornadas (8h diárias / 44h semanais).

Não é justo que a empregada doméstica não tenha o direito de receber o seguro-desemprego a fim de lhe garantir uma subsistência digna por um lapso de tempo.

Pois bem, é por isso que o(a) doméstico(a) não pode se submeter à generosidade de seu empregador, como ocorre no caso do recolhimento optativo do FGTS.

Mudam-se os tempos, mudam-se as vontades, as aspirações políticas de um país, mas o ser humano ainda necessita adaptar-se às transformações.

Não foi à toa que a PEC sob análise incluiu a seguinte redação ao artigo 7º, parágrafo único:

São assegurados os direitos (...) atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XVIII, XXV, XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (grifo nosso).

É certo que, se assim aprovada, sem mais alterações, o Brasil precisa, gradativamente, mudar suas linhagens históricas.

Assim, por caracterizar um momento de transformação de nossos ideais, porém de forma a minimizar o encargo do empregador doméstico, propõe-se à análise dos seguintes Projetos de Lei: 338/2011 e 3347/2012.

PL n. 338/2011 do Deputado Rubens Bueno:

Art. 1º: O art. 3º-A da Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 3ºA – É obrigatória a inclusão do empregado doméstico no regime de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço que trata a Lei 8.036, de 11 de maio de 1990.

Parágrafo único. O empregador doméstico fica obrigado a efetuar depósito de que trata o caput do art. 15, da Lei n. 8.036, de 1990, no percentual de cinco por cento sobre os rendimentos pagos, até o dia dez do mês seguinte.

Desta forma, este projeto pretende tornar obrigatória a inclusão do empregado doméstico no FGTS, assegurando-lhe, então, a percepção do seguro-desemprego.

Para a ocasião, o projeto é repleto de boas intenções, mas não reflete “a soma dos fatores reais do poder que rege o país”, ou seja, vai de encontro aos interesses patronais devido ao encargo criado (LASSALE, 2009, p. 29).

Antes de tornar obrigatório o referido sistema na alíquota de 8% ou de 5% (como apresentado pelo deputado Rubens Bueno), propõe-se que de forma progressiva o Estado, mediante políticas públicas incentive o empregador para que se sinta estimulado a agir dentro da legalidade, formalizando o contrato de emprego e recolhendo as contribuições correspondentes, mas de uma forma menos impactante em sua economia.

Como exemplo de iniciativa válida cita-se a alteração gerada pela Lei. 11.324/2006, a qual estabeleceu sistemática de estímulo da formalização pela via do incentivo fiscal, concedendo ao empregador a possibilidade de descontar do Imposto de Renda a contribuição patronal paga à Previdência Social incidente sobre o valor da remuneração do empregado, limitada a um salário mínimo.

Assim, utilizando o critério de incentivos, passa-se à análise do seguinte PL n. 3347/2012, a qual, em resumo, propõe a extensão dos efeitos alcançados pela possibilidade de dedução da parcela patronal devida à Seguridade Social, até o ano de 2020, bem como o aproveitamento do modelo de estímulo para gradativa inclusão dos trabalhadores domésticos, de forma obrigatória, no regime do FGTS. Cria, assim, uma escala cumulativa de alíquotas dando-se na seguinte proporção: 1% por cento sobre a remuneração do empregado a partir do ano seguinte à vigência da alteração, acrescido de mais 1% a cada ano, cumulativos até que a alíquota se iguale a 8% já estabelecida para os demais trabalhadores.

Como se observa, o projeto fica entre o “céu e a terra”. Tenta ponderar os efeitos econômicos ao empregador, mas não o exclui.

Sob outro enfoque, pode o empregador optar por contratos de menor duração, burlando o comando legal. De qualquer forma, é uma ordem menos injusta para este momento e compatível com a Proposta de Emenda analisada.

## **Conclusão**

Atualmente, o principal direito sonhado aos empregados domésticos é o do seguro-desemprego, o qual, como se propôs, não necessita da vinculação ao

recolhimento do FGTS. Trata-se de um direito básico, de subsistência mínima para que o empregado, num prazo legal razoável, conquiste um novo emprego.

Diante da grande possibilidade de aprovação da PEC 478/2010, ainda neste ano 2012 ou início de 2013, o seguro-desemprego e o FGTS, dentre outros direitos, estarão albergados constitucionalmente, não se justificando mais a discussão da vinculação daquele a este, pois obrigatórios tais pagamentos.

Tendo em vista que a futura emenda constitucional necessita de leis e normas regulamentares para atender ao requisito da “*simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias*”, foi que se sugeriu a aprovação do PL. n. 3347/2012.

No entanto, a grande celeuma desta aprovação encontra-se no alto custo econômico ao empregador.

Não se trata apenas da obrigatoriedade do recolhimento do FGTS. Com a entrada no ordenamento jurídico, o empregador deverá arcar, por exemplo, com adicional noturno, o qual no mínimo será de 20%, seguro acidentes de trabalho, que deverá ser de 1% sobre a remuneração paga se seguir o já estabelecido pela Legislação Previdenciária aos trabalhadores urbanos e rurais. Caso queira dispensar sem justa causa, o empregador deverá pagar a multa de 40% sobre o FGTS. Além disso, com o reconhecimento de acordos e convenções coletivas, novos índices podem ser determinados, pagamento de cesta básica e até mesmo de multas convencionais.

O impacto no orçamento familiar pode gerar um processo de demissão em massa, pois os empregadores devem optar pela contratação de diaristas.

É um desastre anunciado.

Porém, antes disso, o Estado deve intervir nas bases da economia para que o capitalismo não destrua o ser humano.

Para tanto, é importante que a PEC 478/2010 venha acompanhada de diretrizes pré-determinadas que reduzam os encargos aos empregadores domésticos.

É justo que os empregados domésticos tenham seus direitos garantidos. O problema está na equiparação indireta do empregador doméstico ao empregador comum.

O empregador doméstico, em sua maioria pertencente à classe média, não obtém lucro, não possui contador, não tem, sequer, seu patrimônio domiciliar protegido pela impenhorabilidade.

Assim, deve se equilibrar os benefícios, reduzindo as alíquotas, índices e percentagens para que pouco a pouco seja introduzida, no ordenamento jurídico brasileiro, a verdadeira igualdade de direitos entre empregados urbanos, rurais e domésticos. Dessa forma, minimiza-se, inicialmente, o impacto econômico e social, e prepara a sociedade para uma nova concepção de valor.

## Referências

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**, 5. ed. São Paulo: LTR 2009.

CARNELUTTI, Francesco. **Como Nasce o Direito**. Tradução Ricardo Rodrigues Gama. 4. ed., 2ª tiragem. Campinas: Russel editores, 2010.

CONVENÇÃO (n. 189) **Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub\\_conv\\_189.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_conv_189.pdf)> Acesso em: 18.08.2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Método, 2008.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário**. Niterói: Impetus, 2004.

LASSALE, Ferdinand. **O que é uma Constituição?** Tradução Ricardo Rodrigues Gama. 3. ed. Edição. Campinas: Russel editores, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do direito** – 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

MORAES, Alexandre. **Direito Constitucional**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2001.  
**SEGURO-DESEMPREGO é reajustado a partir de janeiro**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/seguir-desemprego-e-reajustado-a-partir-de-janeiro.htm>> Acesso em: 16.08.2012.

SERRANO, Pablo Jiménez. **Interpretação Jurídica**. São Paulo: Desfio Cultural; 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Renovar, 2004.

**TRABALHO doméstico: Uruguai é o primeiro país do mundo a ratificar a Convenção 189 da OIT**. Disponível em: <[http://www.sinaet.org.br/noticias\\_ver.php?id=5621](http://www.sinaet.org.br/noticias_ver.php?id=5621)>. Acesso em: 17.08.2012.