

# Vida Nova

## Dependente

"Uma pessoa solteira, aposentada pelo FUNRURAL por idade, poderá colocar como dependente no INPS, como designado, um garoto de 12 anos, pobre?" José Jurandir Lucarelli (Ubá - MG).

O assunto tratado na carta do prezado leitor não envolve qualquer aspecto constitucional. É regido pela regulamentação da Previdência Social. A respeito é interessante consultar a Consolidação das Leis da Previdência Social, Decreto 89.312, de 23 de janeiro de 1984; no que se refere aos dependentes, e a legislação a respeito da Previdência Social Rural.

Na legislação que aborda a questão dos dependentes existe a figura da pessoa designada. Se for do sexo masculino, somente se tiver menos de 18 ou mais de 60 anos, o que é atendido no caso exposto. Aliás, esta regra fere a norma constitucional agora vigente da plena igualdade homem/mulher em direitos e deveres.

Nas leis que tratam da Previdência Social Rural e seus regulamentos, à questão do dependente é atribuído o disposto na Previdência Urbana.

Se o aposentado do exemplo trazido pelo leitor não for atendido pela "renda mensal vitalícia" e sim abrangido pela aposentadoria rural por idade, como é dito, parece a este colunista que pode fazer a indicação de menor como seu dependente.

A designação de dependente é feita em cartório ou perante o próprio INPS, embora possa ser aceita uma declaração assinada.

Pelas informações apresentadas na missiva, a resposta é afirmativa e a designação pode ser feita perante o próprio INPS.

Como os estudos deste consultor limitam-se mais a aspectos constitucionais das matérias, não estando tratando no dia-a-dia destas outras questões junto aos órgãos respectivos, registra-se apenas a opinião técnica. Na própria Previdência podem ser recolhidas melhores informações e, se negada esta possibilidade, caberia um recurso judicial a respeito.

## Faltas de doméstica

"A empregada doméstica tem faltas abonadas por motivo de saúde mediante atestado médico emitido pelo INPS. Quantas faltas pode ter? Faltas sem motivo podem ser descontadas?" Vera Oliveira (Rio).

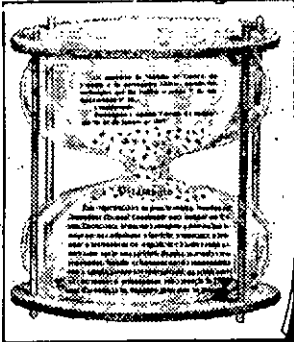
A Constituição não trata sobre faltas dos empregados domésticos como a leitora afirma. Ela já é considerada muito retalhista por alguns técnicos, imaginem-se até de faltas dos domésticos ou dos demais trabalhadores ela tratasse!

As leis da Previdência regulam que até 15 dias as faltas por motivo de saúde são por conta do empregador. A partir dos 15 dias caracteriza-se o auxílio-doença, pela Previdência, sendo necessário já ter, pelo menos, 12 contribuições, a não ser no caso de algumas doenças específicas.

A CLT regula a questão de faltas para os demais trabalhadores, não abrangendo até a Constituição a categoria dos domésticos e aborda o desconto de faltas não justificadas e quais os casos de justificação, além da doença (Art. 473 da CLT).

Frise-se que o empregado doméstico não tem qualquer tipo de garantia no emprego. Não é necessário o empregador provar *justa causa para despedi-lo*. Nem lhe deve qualquer indenização pela despedida, a não ser os outros direitos como salário, férias, 13º etc. e

## Constituição



que no caso de uma despedida devem ser acertados.

Portanto, se um empregado faltar demasiado, o patrão pode despedi-lo. Pode também descontar as faltas sem justificação. A CLT regula ainda os dias de férias conforme o número de faltas que o empregado teve no período aquisitivo delas. Sobre o 13º salário não há descontos de faltas, salvo no caso de empregados que recebem salários variáveis. Para aqueles em que o 13º é o salário de dezembro — e é o caso dos domésticos com contrato fixo — não haverá este desconto.

Nota-se uma certa reação de setores da opinião pública como se o empregado doméstico estivesse adquirindo uma condição privilegiada. Isto não é verdade; o empregado doméstico continua com menores direitos do que todos os demais trabalhadores públicos e privados. Portanto, a nova Constituição ainda discrimina o trabalhador doméstico, mantém o nível de arbítrio do patrão que não existe para os demais empregadores. Seria, para alguns, pelo fato de levar em conta características muito especiais do trabalho doméstico; para outros, um vício de mentalidade que herdamos por termos sido um dos últimos países do mundo a abolir legalmente a escravidão! Lembre-se de que a maioria dos países considerados evoluídos ou com economias parecidas com a nossa possuem legislação que praticamente iguala o trabalho doméstico a qualquer outro.

No caso concreto levantado pela leitora Vera, a resposta é de que pode descontar do salário faltas não justificadas; até 15 dias continuados de faltas por necessidade de saúde é de sua responsabilidade; a partir daí passa para auxílio-doença da Previdência; as férias da empregada serão calculadas segundo o número de faltas (ver tabela da CLT); não poderá fazer desconto no 13º por motivo de falta.

Agregue-se a isto que a qualquer momento poderá despedir sua empregada e que, portanto, o poder de arbítrio e decisão está em suas mãos e pode cobrar maior assiduidade no caso de está deixando a desejar. O empregado doméstico não tem, sequer, ainda uma jornada de trabalho determinada, como os demais trabalhadores.

## Doméstica autônoma

"Minha empregada não quer carteira de trabalho assinada. Autônoma também tem que ter carteira de trabalho assinada?" Angela Maria Coutinho (Rio).

O problema apresentado pela leitora esbarra no seguinte: um trabalhador para ser considerado autônomo tem de ter registro como tal, inclusive na Previdência Social. É aquele que trabalha por conta própria, habitualmente. Mecânicos, jardineiros, instaladores etc., que trabalham por conta própria, são chamados quando a gente precisa, podem estar registrados como autônomos, o que resolveria muito bem para ambas as partes estas situações. O autônomo, no entanto, contribui a mais para a Previdência.

A responsabilidade por admitir uma empregada sem carteira profissional, legalmente, é do empregador. Entretanto, seguidamente a gente se defronta com estas situações. O melhor seria regularizá-la, através de carteira do trabalho, assinatura desta e registro na Previdência, como manda a lei. Do contrário, a relação de trabalho será ilegal e o empregador com o risco de incomodar-se futuramente. Do ponto de vista humano, é de se reconhecer a dificuldade em convencer uma pessoa a regularizar sua situação de trabalhadora quando não o quer.

O fato, narrado na carta, de que a empregadora entrega mensalmente ao empregado o valor correspondente à parte daquela na contribuição à Previdência em nada resolve. A obrigação de recolher à Previdência é do empregador.

**João Gilberto Lucas Coelho**

Dúvidas sobre a nova Constituição podem ser esclarecidas através de consulta ao JORNAL DO BRASIL, seção Cartas — Vida Nova — Avenida Brasil 500, 6º andar, Cep. 20.949