

Vida Nova

Doméstica gestante

“Doméstica des-
pedida, no sétimo mês
de gravidez, de empre-
go sem carteira assina-
da pode começar a tra-
balhar aqui em casa e
ter carteira assinada
antes de decorrerem
120 dias do nascimen-
to da criança? Pode
ser descontada parcela
pelo custeio e aliment-
ação do filho?” Lin-
dalva Machado Fon-
seca (Ponte Nova —
MG).

Constituição



O que aconteceu de errado com o caso da doméstica citada não é responsabilidade da nova ordem constitucional. Ela mantinha antes um emprego sem carteira assinada. Isto é ilegal desde a lei que regulou o trabalho das domésticas, Lei 5.859, de 1972! Há dezesseis anos no Brasil existe uma lei que estabelece que o empregado doméstico deve ter carteira assinada, proteção previdenciária e alguns outros direitos. Como os brasileiros são um tanto desatentos em relação às leis do seu País e agora, com a nova Constituição, a discussão levou a uma maior consciência, as pessoas pensam que se tratam de coisas muito novas.

O segundo erro, este sim perante a nova Constituição, foi o fato de não ter recebido licença-gestante de 120 dias. Mas, isto tem sido discutido mesmo em relação às demais empregadas, porque há uma divergência sobre a responsabilidade do empregador ou da Previdência em pagar esta licença. No caso, o empregador era o único responsável porque a empregada não tinha carteira assinada e, portanto, não estava inscrita na Previdência como devia.

A licença-gestante de 120 dias não significa que são quatro meses a partir do parto. Já a licença-maternidade, com prazo menor — 84 dias —, era prevista para abranger o período de quatro semanas antes e oito semanas depois do parto. Portanto, por precaução, deve assinar a carteira da empregada a partir do terceiro mês do nascimento do filho. Mas, no caso, não haverá problemas porque se trata de um novo vínculo de trabalho, sem responsabilidades pelo passado.

A questão de descontar do salário uma parcela para o atendimento da alimentação da criança, isto poderia ser acertado com a própria empregada. Na opinião pessoal deste colunista, os valores correspondentes à moradia e a alimentação do próprio trabalhador cobririam bem o dispêndio adicional que poderia haver em relação a um recém-nascido. A lei permite desconto para a alimentação e moradia do próprio empregado e, como os valores são elevados — vinte e cinco por cento do salário mínimo segundo uma das bases de cálculo tomadas, já que não existem ainda disposições legais específicas sobre o doméstico e o tema causa interpretações diferentes —, é provável que a questão se resolva pela aplicação destes percentuais.

Quando a nova legislação do salário mínimo for feita — a última tentativa foi vetada pelo presidente — este assunto dos descontos deverá ser equacionado.

“Admiti uma empregada doméstica e no final do mês pedi-lhe o carnê para fazer o pagamento e ela disse que não tinha carnê nem se interessava pela Previdência. Como devo proceder?” Ana Henrique (Rio).

Muito comum acontecer esta situação.

A leitora cometeu o primeiro equívoco ao admitir a empregada sem solicitar-lhe a carteira de trabalho. Pela lei é obrigatória a apresentação da carteira de trabalho, sua assinatura pelo empregador e a vinculação à Previdência Social.

Mas acontece que muitas empregadas domésticas não possuem carteira de trabalho. Como proceder?

No plano legal, erra o empregador que admite doméstico sem carteira do trabalho e assume responsabilidades no caso de uma reclamação trabalhista, por exemplo. No plano humano, esta situação é compreendida e explicada pelo baixo grau de instrução que parte da ampla categoria catalogável como “empregado doméstico” possui.

Como deve proceder a leitora Ana? Seria interessante para ambas as partes que orientasse sua empregada a procurar um posto do Ministério do Trabalho para fazer sua carteira. A partir de então, anote nessa carteira o contrato de trabalho e tome as providências para contribuir à Previdência.

Até a experiência pessoal do colunista mostra que muitas vezes os próprios empregadores têm de tomar estas iniciativas, acompanhar a empregada na maratona burocrática para “se legalizar” como trabalhadora, dado o seu nível de instrução.

O fato de alguém apresentar-se a uma firma sem carteira de trabalho não exime o patrão das responsabilidades. Pelo contrário, se ele o admitir sem carteira, a responsabilidade e as penas são para o empregador e não para o empregado.

Assim também com as domésticas. A responsabilidade e as penas pela admissão sem carteira de trabalho, a não-assinatura desta e a não-contribuição à Previdência são do empregador. E isto desde 1972! Mas é bom agir com um caráter orientador em relação a este tipo de pessoa que busca emprego sem sequer ter-se habilitado legalmente para tal. É uma questão de falta de informação e despreparo para o próprio exercício da cidadania.

Folga e férias

“A folga semanal é de preferência aos domingos. Os domésticos que folgam de sábado a segunda-feira extrapolam seus direitos? Qual a duração das férias? Para descontar teto é preciso uma casa independente da casa principal?” M.G.D. Lage (Rio).

Em primeiro lugar aborda-se a questão da folga semanal. Tal direito é para todos os empregados e atinge os domésticos: “repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos” (Art. 7º, XV).

Acontece que os demais trabalhadores têm uma jornada de trabalho definida na Constituição: 44 horas semanais, sendo oito horas diárias. Portanto, a Constituição para os demais já pensou em cinco dias de oito horas e um de quatro, com o sábado à tarde livre, podendo acontecer compensações. No caso dos domésticos a jornada de trabalho pode ser acertada no contrato, não havendo impedimentos legais a respeito. Lembre-se ainda que as leis e constituições estabelecem direitos sociais mínimos; patrão e empregado são livres para estabelecerem outros direitos nas suas relações.

Quanto às férias há uma dúvida. A legislação para os domésticos, em 1972, previu férias de 20 dias úteis, então regra geral para todos os trabalhadores. Posteriormente, a legislação mudou, com férias de trinta dias para os empregados em geral. Na opinião deste colunista, este capítulo da CLT, reforçado pela norma constitucional, aplica-se aos domésticos: férias iguais aos demais empregados, isto é, de trinta dias. Sobre o salário de trinta dias calcula-se mais um terço.

Para descontar teto basta o fornecimento de um quarto com banheiro, não necessitando de casa independente.

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.