

Apenas 25% dos trabalhadores domésticos têm carteira assinada

Amanhã comemora-se o Dia do Trabalhador Doméstico, e o Especial Cidadania traz os direitos desses profissionais, que, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), somam mais de 6 milhões de pessoas. A pesquisa revela que, desse total, cerca de 4 milhões recebem apenas um salário mínimo mensal. A profissão foi reconhecida pela Lei 5.859/72 e regulamentada pelo Decreto 71.885/73. Mas só com a Constituição de 1988 a catego-

ria teve seus direitos assegurados, como salário mínimo, irredutibilidade salarial, 13º salário, repouso semanal remunerado e férias.

Ainda segundo dados do IBGE, somente 25% dos trabalhadores domésticos têm carteira assinada. Os demais estão excluídos dos direitos básicos. A maranhense Edinama Serra Santos, por exemplo, começou a trabalhar aos 15 anos de idade, mas só aos 30 anos, ao se mudar para Brasília (DF), teve sua carteira de trabalho as-

sinada pela primeira vez.

Por lei, são trabalhadores domésticos aqueles que prestam serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família no âmbito residencial. Podem ser motoristas, cozinheiras ou babás, desde que atuem nas condições acima e tenham frequência de trabalho maior que duas vezes por semana. Ou quando ficar configurado o vínculo empregatício, mesmo com uma frequência menor.



Treici Schwengber

REALIDADE Edinama Serra Santos começou a trabalhar aos 15 anos, e só aos 30 teve a carteira de trabalho assinada

Direitos assegurados pela legislação

1. Carteira de trabalho assinada e anotada desde o primeiro dia de trabalho.
2. Salário mensal nunca inferior a um salário mínimo, fixado atualmente em R\$ 240. O pagamento deve ser feito até o quinto dia útil do mês.
3. Repouso semanal remunerado, de preferência aos domingos.
4. Décimo terceiro salário.
5. Férias de 20 dias úteis, após cada período de 12 meses de serviço, e abono de férias equivalente a 1/3 do valor do período das férias.
6. Irredutibilidade do salário, ou seja, não é permitida redução salarial.
7. Licença-gestante, por período de 120 dias, quando o salário será pago pela Previdência Social; licença-paternidade, por período de cinco dias corridos, contados a partir da data de nascimento do filho.
8. Auxílio-doença e aposentadoria, respeitado o período de carência pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).
9. Vale-transporte.
10. Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, respeitado o período mínimo de 30 dias.

Admissão – Os documentos que podem ser exigidos para admissão são: Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), atestado de saúde e atestado de boa conduta, a critério do empregador, como cartas de referências de ex-empregadores.

Na carteira de trabalho deverão ser anotados na página “Contrato de Trabalho”:

1. nome e CPF do empregador;
2. endereço do empregador (local de trabalho do empregado);
3. cargo (babá, cozinheira, jardineiro, empregada doméstica etc.);
4. data de admissão;
5. salário mensal ajustado;
6. assinatura do empregador.

Posteriormente deverão ser anotados início e término das férias e seu período aquisitivo, alterações salariais e data de saída.

Recolhimento do INSS – O pagamento da Previdência Social é um compromisso do patrão e do empregado. O recolhimento é feito mensalmente por meio do carnê do INSS, vendido em papelarias. A parte do empregado pode variar de 7,65% a 11%, dependendo do salário, e deve ser descon-

tada mensalmente no pagamento do salário. A parte patronal corresponde a 12% do salário do empregado, incidindo sobre férias e o 13º salário.

Recibo – É obrigação do empregado assinar e do empregador exigir recibo do trabalhador sempre que efetuar algum pagamento.

Desconto nos salários – Além do pagamento em dinheiro, compreendem-se no salário a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que o empregador, por força do contrato ou de costume, fornecer habitualmente ao empregado. O empregador deve discriminar seu valor em moeda corrente (R\$) no recibo de pagamento. Os limites legais são: alimentação (até 25% do salário mínimo – Lei 3.030/56 –, admitida a proporcionalidade estabelecida pela Portaria 19/52); moradia: 20% (quando o fornecimento da habitação for indispensável ao trabalho, deve ser de graça); higiene: 7%; vestuário: 22% (uniforme e outros acessórios concedidos pelo empregador e usados no local de trabalho não podem ser descontados); transporte: até 6% (limitado ao montante do valor do número de vales-transportes recebidos).

vio, 13º salário proporcional, férias vencidas e saldo de salário. Na demissão por justa causa, não há o pagamento de aviso prévio, 13º salário ou férias proporcionais, mas apenas dos dias trabalhados e férias vencidas. Nesse caso, a demissão pode ser feita por motivo justo; entendem-se como faltas graves o roubo, incontinência de conduta ou mau procedimento, condenação criminal não suspensa, embriaguez habitual ou em serviço, desídia, agressões físicas ou morais praticadas em serviço contra qualquer outra pessoa (salvo em legítima defesa), atos de insubordinação e indisciplina.

Aviso prévio – Tanto o empregador como o empregado devem informar, por escrito, o desejo de romper o vínculo empregatício com 30 dias de antecedência. Se o empregador não der o aviso, terá de indenizar o empregado, com 30 dias a mais de salário, com reflexos sobre o 13º salário e férias. A dispensa do trabalho durante a vigência do aviso prévio não elimina o pagamento da indenização pelo empregador.

Faltas ao trabalho – Não devem ser descontadas do salário faltas pelos seguintes motivos: doação de sangue (um dia a cada 12 meses); casamento (três dias); falecimento de cônjuge, filho, pais, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica (dois dias); comparecimento a audiência judicial, devidamente atestada; comparecimento anual ao serviço militar, quando reservista (um dia a cada 12 meses).

Direitos não conquistados

Diferentemente das categorias profissionais regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os trabalhadores domésticos não têm direito ao pagamento de horas extras, mesmo aqueles que dormem no emprego. Também não está especificada sua jornada de trabalho, que pela CLT é de oito horas diárias ou 44 horas semanais. Tampouco seguro-desemprego, auxílio-acidente, Programa de Integração Social (PIS), adicional por insalubridade, 30 dias de férias, adicional de hora noturna e estabilidade provisória, inclusive pós-parto, entre outros benefícios. Recentemente o recolhimento do FGTS tornou-se opcional, conforme a Lei 10.208/01.



Demissão – Pode ocorrer a pedido do empregado, por iniciativa do empregador, por justa causa ou sem justa causa, ou por decisão conjunta. O empregado doméstico demitido sem justa causa tem direito a aviso pré-

Projetos reduzem jornada e garantem FGTS

Oito projetos sobre o trabalhador doméstico estão sendo discutidos por senadores e deputados. Uma das propostas (PLC 41/91), de autoria da então deputada Benedita da Silva, assegura à categoria todas as garantias dispostas no artigo 7º da Constituição, como estabilidade provisória, auxílio-doença e jornada de oito horas diárias ou 44 horas semanais.

Projeto (PLS 138/01) do senador Osmar Dias (PDT-PR) regulamenta a concessão de férias anuais remuneradas, de 20 dias úteis, com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. Já proposta (PLS 64/03) do senador Paulo Paim (PT-RS) limita a jornada de trabalho do empregado doméstico em 40 horas semanais. Outro projeto (PLS 177/03) de Paim prevê a dedução no Imposto de Renda do valor pago pela pessoa física ao trabalhador doméstico.

Dois propostas (PLS 193/97 e PLS 37/02) – dos então senadores Marluce Pinto e Carlos Bezerra respectivamente – estendem ao empregado doméstico o auxílio-acidente, já garantido aos demais trabalhadores brasileiros pela Lei 8.213/91.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) do trabalhador doméstico recebe tratamento especial em projetos dos senadores Marco Maciel (PFL-PE) – PLS 12/91 – e Flávio Arns (PT-PR) – PLS 477/03.

Telefones úteis

Ministério do Trabalho

Alô Trabalhador: 0800 61-0101

Ministério da Previdência Social

PrevFone: 0800 78-0191

Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo

Tel: (11) 3812- 6554

Sindicato dos Trabalhadores Domésticos da Bahia – Tel: (71) 334-6310

Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas – Tel: (71) 322-3871

Sindicato das Empregadas Domésticas do Rio de Janeiro – Tel: (21) 2273-2699

Confederação Latino-Americana e do Caribe de Trabalhadoras Domésticas
Tel: 00 (xx) 51 635-5337 (Lima, Peru)