



Organização
Internacional
do Trabalho

CARTILHA SOBRE

TRABALHADOR(A) DOMÉSTICO(A)

CONCEITOS,
DIREITOS,
DEVERES E
INFORMAÇÕES SOBRE A
RELAÇÃO DE TRABALHO

CARTILHA SOBRE

TRABALHADOR(A) DOMÉSTICO(A)

CONCEITOS, DIREITOS, DEVERES
E INFORMAÇÕES SOBRE A
RELAÇÃO DE TRABALHO

Novembro, 2012

Esta cartilha foi produzida no âmbito do Programa Conjunto Interagencial “Segurança Cidadã: prevenindo a violência e fortalecendo a cidadania com foco em crianças, adolescentes e jovens em condições vulneráveis em comunidades brasileiras”, que é uma iniciativa apoiada financeiramente pelo Fundo para o Alcance dos Objetivos do Milênio – MDG-F e é composto por seis Agências do Sistema das Nações Unidas: PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento; UNODC – Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime; UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura; OIT – Organização Internacional do Trabalho; UN-HABITAT – Programa das Nações Unidas para os Assentamentos Humanos; e UNICEF – Fundo das Nações Unidas para a Infância. O programa é desenvolvido em parceria com o Ministério da Justiça, através do PRO-NASCI, com o apoio da Prefeitura de Vitória/ES.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT

Diretora do Escritório da OIT no Brasil

Laís Abramo

Oficial de Programação

Thaís Dumê Faria

Coordenadora do Programa de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho da OIT-Brasil

Marcia Vasconcelos

Assistente de Projetos

Andréa Melo

PREFEITURA DE VITÓRIA

Prefeito de Vitória

João Carlos Coser

Vice-Prefeito

Sebastião Barbosa

Secretário de Cidadania e Direitos Humanos

João José Barbosa Sana

Assessor de Comunicação da Secretaria de Cidadania e Direitos Humanos

Tiago Alves Pereira

PROJETO GRÁFICO

Júlio Leitão

Sumário

- 04** Apresentação
- 06** Quem é o(a) trabalhador(a) doméstico(a)?
- 06** Trabalho doméstico no Brasil
- 07** Convenção nº 189 da OIT
- 09** Quais são os direitos do(a) trabalhador(a) doméstico(a)?
- 16** Quais são os deveres e obrigações do(a) trabalhador(a) doméstico(a)?
- 17** Quais são as vantagens do(a) empregador(a) doméstico(a) de assinar a carteira de trabalho do(a) seu(ua) trabalhador(a) doméstico(a)?
- 18** Informações importantes para trabalhador(a) e empregador(a)
- 19** Situações específicas
- 21** Como rescindir o contrato de trabalho do(a) trabalhador(a) doméstico(a)?
- 22** O que deve ser pago por ocasião da rescisão do contrato?
- 23** Quando pagar as verbas rescisórias?
- 23** Quais os documentos apresentados na demissão?
- 24** Quando é considerado abandono de emprego?
- 24** Qual o papel dos sindicatos de trabalhadores(as) domésticos(as)?
- 25** Assédio moral e assédio sexual
- 27** A quem recorrer?
- 28** Referências

Apresentação

Como uma das profissões mais antigas em numerosos países, o trabalho doméstico é uma significativa fonte de ocupação para muitas mulheres no mundo, e porta de entrada no mercado de trabalho para as mulheres mais pobres, sendo uma atividade laboral essencial não apenas para o funcionamento dos lares (domicílios), como também para as economias.

A demanda pelo trabalho doméstico remunerado tem crescido em todas as partes do mundo. Mudanças na estrutura familiar e na organização do trabalho contribuem tremendamente para isso. A entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho e, conseqüentemente, a frequente insuficiência ou ausência de políticas públicas, programas e ações que promovam a conciliação entre o trabalho e a vida familiar, a crise do modelo tradicional dos cuidados são aspectos marcantes dessas mudanças. Contribuem, ainda, para esse quadro o envelhecimento da população e a intensificação da jornada de trabalho nos anos mais recentes.

Apesar da contribuição à sociedade e à economia, o trabalho doméstico é subvalorizado e pouco regulamentado, sendo uma das ocupações que apresenta os maiores déficits de trabalho decente. Tradicionalmente é um trabalho desempenhado predominantemente pelas mulheres, e é vinculado, também, à história mundial de escravidão, do colonialismo e de outras formas de servidão.

Em função de suas características, de seu papel na estruturação do mercado de trabalho, bem como do seu entrelaçamento com aspectos fundamentais da organização social e das desigualdades de gê-

nero e raça – como a divisão sexual do trabalho e a desvalorização do trabalho reprodutivo – o trabalho doméstico é marcado pela invisibilidade, pela subvalorização e por situações de precariedade e informalidade.

A subvalorização econômica e social dos trabalhos de cuidado e do papel da mulher na sociedade têm efeitos diretos sobre o trabalho doméstico. Ele é percebido como um trabalho “natural” das mulheres e, como a aprendizagem ocorre dentro da família de origem, soma-se a essa naturalização a desvalorização dos processos de aquisição de competências que ocorrem fora das instituições formais de capacitação. É considerado um trabalho “fácil” pelas pessoas que não a realizam em função do grande desconhecimento sobre os processos e tarefas necessários para produzir um objeto ou serviço para o domicílio. Os produtos ou serviços resultantes não duram, pois são consumidos pelos membros do domicílio.

O trabalho doméstico é raramente reconhecido por quem dele se beneficia e sua importância e necessidade só são percebidas quando não é realizado ou quando é realizado de forma deficiente. Essas concepções contribuem para que essa atividade não seja percebida como todas as outras.

Esta cartilha foi elaborada com o intuito de facilitar a compreensão do trabalhador(a) doméstico(a) com relação a seus direitos e deveres, além de permitir o acesso a informações e normas legais para melhorar e fortalecer as relações de trabalho. A intenção é de fornecer subsídios para os avanços necessários à superação das desigualdades e ao fortalecimento do(s) trabalhadores(as) domésticos(as), possibilitando, assim, o exercício dessa importante atividade profissional em condições dignas.

Quem é o (a) trabalhador(a) doméstico(a)?

“Considera-se **empregado(a) doméstico(a)** aquele(a) maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. Assim, o traço diferenciador do emprego doméstico é o caráter não-econômico da atividade exercida no âmbito residencial do(a) empregador(a). Nesses termos, integram a categoria os(as) seguintes trabalhadores(as): cozinheiro(a), governanta, babá, lavadeira, faxineiro(a), vigia, motorista particular, jardineiro(a), acompanhante de idosos(as), entre outras. O(a) caseiro(a) também é considerado(a) empregado(a) doméstico(a), quando o sítio ou local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa. (Ministério do Trabalho e Emprego, MTE).

“**Trabalho doméstico:** aquele realizado em/ou para domicílio(s). **Trabalhador doméstico:** (sexo feminino ou masculino) quem realiza o trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho, estando excluídos aqueles(as) que o fazem de maneira ocasional e sem que seja um meio de subsistência”. (Convenção sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos (nº 189), Organização Internacional do Trabalho, OIT).

Trabalho doméstico no Brasil

No Brasil, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios-
-PNAD 2009, são 7,2 milhões de trabalhadores(as) domésticos(as), dos(as) quais 93,3%, ou seja, 6,7 milhões são mulheres. As mulheres negras estão fortemente presentes nessa ocupação, sendo 61,7% do total de trabalhadoras domésticas. Essa ocupação representa 19,4% do total da ocupação feminina, o que significa que 1 a cada 5 mulheres maiores de 18 anos são

trabalhadoras domésticas. Apesar de proibido para menores de 18 anos, o trabalho doméstico ainda é uma realidade presente na vida de crianças e adolescentes brasileiras(os). Em 2009, havia 383 mil meninos e meninas entre 10 e 17 anos no trabalho infantil doméstico. Desses, 340 mil eram meninas e 233 mil, meninas negras. Apenas 32% das trabalhadoras domésticas têm carteira de trabalho assinada, somente 30,1% contribuem para a previdência social e sua remuneração é, em média, mais baixa que o salário mínimo.

Convenção nº 189 da OIT

A Conferência Internacional do Trabalho da OIT adotou, em 17 de junho de 2011, a Convenção nº 189 e a Recomendação nº 201 sobre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, que estabelecem direitos e princípios básicos para essa categoria e exigem que os Estados tomem uma série de medidas com a finalidade de tornar o trabalho decente uma realidade para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos.

Quais são as normas mínimas estabelecidas pela Convenção nº 189?

Direitos básicos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos: respeito e proteção com relação aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Isso significa proteção com relação ao trabalho infantil, a todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a todas as formas de discriminação e a garantia do direito de associação e de negociação coletiva. Proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência (artigos 3, 4, 5 e 11).

Informação sobre os termos e condições de emprego: informação disponível e facilmente compreensível, de preferência por meio de contrato escrito (artigo 7).

Horas de trabalho: medidas destinadas a garantir a igualdade de tratamento entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos e os trabalhadores em geral. Período de descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas (artigo 10).

Remuneração: direito ao salário mínimo estabelecido, pago diretamente à trabalhadora ou trabalhador doméstico, em intervalos regulares de não mais de 30 dias. Pagamento *in natura* é permitido apenas em certas condições (artigos 11, 12 e 15).

Segurança e saúde: direito a um trabalho seguro e um ambiente laboral saudável (artigo 13).

Seguridade social: condições que não sejam menos favoráveis que as aplicáveis às demais trabalhadoras e aos demais trabalhadores, incluindo a proteção à maternidade (artigo 14).

Normas relativas ao trabalho doméstico infantil: obrigação de fixar uma idade mínima. Não se deve privar as trabalhadoras e os trabalhadores adolescentes da educação obrigatória (artigo 4).

Trabalhadoras e trabalhadores que dormem no trabalho: condições de vida digna, que respeitem a privacidade. Liberdade para decidir se residem ou não no domicílio onde trabalham (artigos 6, 9 e 10).

Trabalhadoras e trabalhadores migrantes: um contrato por escrito no país de emprego, ou uma oferta de trabalho escrita, antes de sair de seu país (artigos 8 e 15).

Agências privadas de emprego: regulamentação da operação das agências privadas de emprego (artigo 15).

Solução de conflitos e queixas: acesso efetivo aos tribunais ou outros mecanismos de solução de conflitos, incluindo mecanismos de denúncia acessíveis (artigo 17).

Quais são os direitos do(a) (o) trabalhador(a) doméstico(a)?

1

Carteira de Trabalho e Previdência Social - devidamente anotada, especificando-se as condições do contrato de trabalho (data de admissão, salário ajustado e condições especiais, se houver). As anotações devem ser efetuadas no prazo de 48 horas, após entregue a Carteira de Trabalho pelo(a) trabalhador(a), quando da sua admissão. A data de admissão a ser notada corresponde à do primeiro dia de trabalho, mesmo em contrato de experiência (art. 5º do Decreto nº 71.885, de 9 de março de 1973, e art. 29, § 1º, da CLT).

2

Salário mínimo fixado em lei - (art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal).

3

Irredutibilidade salarial - (art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal).

4

13º (décimo terceiro) salário - (Esta gratificação é concedida anualmente, em duas parcelas. A primeira, entre os meses de fevereiro e novembro, no valor correspondente à metade do salário do mês anterior, e a segunda, até o dia 20 de dezembro, no valor da remuneração de dezembro, descontado o adiantamento feito. Se o(a) trabalhador(a) quiser receber o adiantamento, por ocasião das férias, deverá requerer no mês de janeiro do ano correspondente (art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e regulamentada pelo Decreto nº 57.155, de 3 de novembro de 1965)).

5

Repouso semanal remunerado - preferencialmente aos domingos (art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal).

9

6

Feriados civis e religiosos – (Com a publicação da Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006, que revogou a alínea “a” do art. 5º da Lei n.º 605, de 5 de janeiro de 1949, os trabalhadores domésticos passaram a ter direito aos feriados civis e religiosos. Portanto, a partir de 20 de julho de 2006, data da publicação da Lei n.º 11.324/06, caso haja trabalho em feriado civil ou religioso o(a) empregador(a) deve proceder com o pagamento do dia em dobro ou conceder uma folga compensatória em outro dia da semana (art. 9º da Lei n.º 605/49)).

7

Férias de 30 (trinta) dias – remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais que o salário normal, após cada período de 12 meses de serviço prestado à mesma pessoa ou família, contado da data da admissão. Tal período, fixado a critério do(a) empregador(a), deverá ser concedido nos 12 meses subsequentes à data em que o(a) trabalhador(a) tiver adquirido o direito. O(a) trabalhador(a) poderá requerer a conversão de 1/3 do valor das férias em abono pecuniário (transformar em dinheiro 1/3 das férias), desde que requeira até 15 dias antes do término do período aquisitivo (Art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal). O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 2 dias antes do início do respectivo período de gozo (art. 145, CLT).

8

Férias proporcionais, no término do contrato de trabalho - No término do contrato de trabalho. Em razão da Convenção nº 132 da OIT, promulgada pelo Decreto Presidencial nº 3.197, de 5 de outubro de 1999, a qual tem força de lei e assegurou a todos os(as) trabalhadores(as), inclusive os(as) domésticos(as), o direito a férias proporcionais, independentemente da forma de desligamento (arts. 146 a 148, CLT), mesmo que incompleto o período aquisitivo de 12 meses. Assim, o(a) trabalhador(a) que pede demissão antes de completar 12 meses de serviço, tem direito a férias proporcionais..

9

Estabilidade no emprego em razão da gravidez – Por força da Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006, foi estendida às trabalhadoras domésticas a estabilidade da gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário -

Sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias (art. 7º, parágrafo único, Constituição Federal). O art. 73, I, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe que o salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social à trabalhadora doméstica, em valor correspondente ao do seu último salário de contribuição, que não será inferior ao salário mínimo e nem superior ao limite máximo do salário de contribuição para a Previdência Social.

O salário-maternidade é devido à trabalhadora doméstica, independentemente de carência (art. 30, II, do Decreto nº 3.048/99), isto é, com qualquer tempo de serviço.

O início do afastamento do trabalho é determinado por atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde (SUS) ou por médico particular. Poderá ser requerido no período entre 28 dias antes do parto e a data de sua ocorrência.

Em caso de parto antecipado, a segurada terá direito aos 120 dias.

A licença à gestante também será devida à segurada que adotar ou obter guarda judicial para fins de adoção, nos seguintes termos: criança até 1 ano (120 dias); de 1 a 4 anos (60 dias); e de 4 a 8 anos (30 dias), de acordo com o art. 93-A, do mencionado Decreto.

Para requerer o benefício, a doméstica gestante deverá apresentar, em uma Agência da Previdência Social (APS), o atestado médico declarando o mês da gestação, a Carteira de Trabalho e o comprovante de recolhimento da contribuição previdenciária.

O requerimento do salário-maternidade também poderá ser efetuado pela internet (www.previdenciasocial.gov.br), em qualquer de suas hipóteses: parto, adoção ou guarda judicial. Caso o requerimento seja feito pela internet, o mesmo deverá ser impresso e assinado pelo trabalhador(a) doméstico(a) e deverá ser encaminhado pelos Correios ou entregue na Agência da Previdência Social (APS), com cópia do CPF

da requerente e com o atestado médico original ou cópia autenticada da Certidão de Nascimento da criança. No período de salário-maternidade da segurada trabalhadora doméstica, caberá ao(à) empregador(a) recolher apenas a parcela da contribuição a seu encargo, sendo que a parcela devida pela trabalhadora doméstica será descontada pelo INSS no benefício.

11

Licença-paternidade de 5 (cinco) dias corridos - a contar da data do nascimento do filho (Art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, e art. 10, §1º, das Disposições Constitucionais Transitórias).

12

Auxílio-doença pago pelo INSS - a partir do primeiro dia de afastamento. Este benefício deverá ser requerido, no máximo, até 30 (trinta) dias do início da incapacidade. Caso o requerimento seja feito após o 30º (trigésimo) dia do afastamento da atividade, o auxílio-doença só será concedido a contar da data de entrada do requerimento, conforme art. 72 do Decreto N.º 3.048, de 6 de maio de 1999.

13

Aviso prévio de, no mínimo, 30 (trinta) dias - De, no mínimo, 30 dias (art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal). Quando uma das partes quiser rescindir o contrato de trabalho deverá comunicar à outra sua decisão, com antecedência mínima de 30 dias. No caso de dispensa imediata, o(a) empregador(a) deverá efetuar o pagamento relativo aos 30 dias do aviso prévio, computando-o como tempo de serviço para efeito de férias e 13º salário (art. 487, §1º, CLT). A falta de aviso prévio por parte da(o) trabalhador(a) dá ao(à) empregador(a) o direito de descontar os salários correspondentes ao respectivo prazo (art. 487, §2º, CLT). Quando o(a) empregador(a) dispensar o(a) trabalhador(a) do cumprimento do aviso-prévio, deverá fazer constar, expressamente, do texto do aviso, indenizando o período de 30 dias. O período do aviso-prévio indenizado será computado para fins de cálculo das parcelas de 13º salário e férias.

14

Aposentadoria - (art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal).

A aposentadoria por invalidez (carência de 12 contribuições mensais) dependerá da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial a cargo do INSS e será devida a contar da data do início da incapacidade ou da data da entrada do requerimento, se entre essas datas decorrerem mais de 30 dias. Será automaticamente cancelada, quando o(a) aposentado(a) retornar ao trabalho (arts. 29, I, 43, 44, §1º, II, §2º, 45, 46, 47 e 48, do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999).

A aposentadoria por idade será devida ao segurado que completar 65 anos e à segurada com 60 anos, uma vez cumprida a carência de 180 contribuições mensais (arts. 29, II, 51, 52, I, do referido Decreto).

15

Integração à Previdência Social - (art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal).

16

Vale-Transporte - Instituído pela Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e regulamentado pelo Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987, é devido ao(à) trabalhador(a) doméstico(a) quando da utilização de meios de transporte coletivo urbano, intermunicipal ou interestadual com características semelhantes ao urbano, para deslocamento residência/trabalho e vice-versa. Para tanto, o(a) trabalhador(a) deverá declarar a quantidade de vales necessária para o efetivo deslocamento.

17

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), benefício opcional – Instituído pelo art. 1º, da Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, resultante de negociação entre trabalhador(a) e empregador(a). A despeito da inclusão do(a) trabalhador(a) doméstico(a) no sistema do FGTS ser facultativa, se efetivada, reveste-se de caráter irreatável em relação ao respectivo vínculo empregatício.

13

Seguro-Desemprego - para cálculo do período do benefício, serão considerados os meses de depósitos feitos ao FGTS, em nome do(a) empregado(a) doméstico(a), por um(a) ou mais empregadores(as).

O benefício do seguro-desemprego ao(à) doméstico(a) consiste no pagamento, no valor de 1 salário mínimo, por um período máximo de 3 meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 meses.

Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o(a) empregado(a) deverá se apresentar às unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho e Emprego ou aos órgãos autorizados, do 7º ao 90º dia subsequente à data de sua dispensa, portando os seguintes documentos:

- » Carteira de Trabalho – com a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, comprovando a duração do vínculo empregatício, durante, pelo menos, 15 meses nos últimos 24 meses.
- » Termo de Rescisão – Atestando a dispensa sem justa causa.
- » Documento comprobatório de recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS – referente ao vínculo empregatício, como doméstico(a).
- » Declarações – Firmadas no documento de Requerimento do Seguro-Desemprego do Empregado Doméstico (RSDED), de que não está em gozo de nenhum benefício de prestação continuada, exceto auxílio-acidente e pensão por morte, e de que não possui renda própria suficiente a sua manutenção e à de sua família.

Entre os direitos não assegurados pela legislação destacam-se a limitação da duração do trabalho a 8 horas diárias e 44 horas semanais, equiparando-se às demais categorias, com possibilidade de pagamento e compensação de horas extras, garantia de intervalos diários e semanais, redução da hora noturna e pagamento de adicional noturno. Os domésticos passam também a ter direito à organização sindical e à celebração de acordos e convenções coletivas, importante meio de articulação por melhores condições de trabalho. A Convenção contém normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, com possibilidade de pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade, o que demandará trabalho legislativo e superação de resistências culturais. A Convenção se ocupou também de estabelecer normas para o trabalhador doméstico migrante, realidade que já começa a mostrar sua face perversa no País.

A Convenção 189 ainda não foi ratificada pelo Brasil, mas assim que isto acontecer, ela deverá ser incorporada no ordenamento nacional com status de emenda constitucional, segundo entendimento recente do Supremo Tribunal Federal (STF), sendo então de observância obrigatória.

Ainda que a alteração legislativa decorrente da internalização da Convenção 189 não seja suficiente para afastar as desigualdades históricas e garantir a efetividade dos direitos, o tratado constitui importante passo na luta por reconhecimento de direitos dos trabalhadores domésticos na busca da vida digna preconizada pela Constituição de 1988.

É necessário ressaltar que a desproteção social e jurídica do trabalhador doméstico não é um fenômeno exclusivamente brasileiro. Daí o papel relevante que assume a OIT nas Agendas para o Trabalho Decente, que colocam a dignidade da pessoa humana como tema central na garantia de direitos humanos e direitos trabalhistas fundamentais aos trabalhadores domésticos.

Abre-se para o Brasil uma oportunidade histórica de resgate dos direitos do trabalhador doméstico que, dado o contingente de mulheres trabalhadoras, assume também o significado de afirmação de igualdade de gênero. (Artigo A Convenção 189 da OIT e o trabalho doméstico, Gazeta do Povo, Justiça e Direito, 20 de julho de 2012).

Quais são os deveres e obrigações do(a) trabalhador(a) doméstico(a)?

DEVERES

Ao ser admitido(a) no emprego, o(a) trabalhador(a) doméstico(a) deverá apresentar os seguintes documentos:

1. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) - Para obter a CTPS, o(a) trabalhador(a), com mais de 16 anos de idade, deverá se dirigir, portando uma foto 3x4 e qualquer documento de identidade (Carteira de Identidade, Certidão de Nascimento ou Casamento, Cadastro de Pessoa Física CPF), Título Eleitoral, etc.), à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), às Subdelegacias ou às Agências de Atendimento ao Trabalhador, ou, ainda, ao Sistema Nacional de Emprego (SINE), sindicatos, prefeituras ou outros órgãos conveniados (art. 13 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho).

2. Comprovante de inscrição no INSS - Caso já o possua. Não o possuindo, poderá efetuar seu cadastramento nas Agências do INSS, apresentando o CPF, Certidão de Nascimento ou Casamento, Carteira de Identidade e CTPS devidamente anotada. Poderá, ainda, o(a) trabalhador(a) se cadastrar pela Internet ou pelo PREVFONE 0800780191 (Instrução Normativa nº 95, de 7 de outubro de 2003).

3. Atestado de saúde fornecido por médico - Caso o(a) empregador(a) julgue necessário.

OBRIGAÇÕES

1. Ser assíduo(a) ao trabalho e desempenhar suas tarefas conforme instruções do(a) empregador(a).

2. Ao receber o salário, assinar recibo, dando quitação do valor percebido.

3. Quando for desligado(a) do emprego, por demissão ou pedido de dispensa, o(a) trabalhador(a) deverá apresentar sua Carteira de Trabalho a fim de que o empregador(a) proceda às devidas anotações.
4. Quando pedir dispensa, o(a) trabalhador(a) deverá comunicar ao empregador(a) sua intenção, com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

Quais são as vantagens do(a) empregador(a) doméstico(a) de assinar a carteira de trabalho do(a) seu(u) trabalhador(a) doméstico(a)?

1. Não ter o fantasma de uma ação trabalhista e o custo de um advogado.
2. Não ter o risco de pagar em dobro: férias, 13º salário etc., em uma ação judicial.
3. Não ter o risco de ser condenado a pagar o INSS do(a) trabalhador(a) com multa, juros e correção monetária;
4. Não ter que pagar o salário do(a) trabalhador(a) em casos de afastamentos por doença, maternidade (cento e vinte dias);
5. Saber que o(a) trabalhador(a) terá o direito a aposentadoria por tempo de contribuição, idade ou invalidez. E em caso de morte do(a) trabalhador(a), que os filhos do(a) mesmo(a) estarão amparados com uma pensão da Previdência Social;
6. Ter uma relação transparente e duradoura;
7. Ser reconhecido e respeitado pelo(a) seu(u) trabalhador(a) como um(a) patrão(oa) que cumpre seus deveres.

Informações importantes para trabalhador(a) e empregador(a)

O(a) trabalhador(a) doméstico(a) poderá ser contratado(a) em caráter experimental, de modo a que suas aptidões possam ser mais bem avaliadas.

O contrato de experiência deverá ser anotado na CTPS do(a) trabalhador(a) e recomenda-se que seja firmado por escrito entre trabalhador(a) e empregador(a), podendo ser prorrogado uma única vez, desde que a soma desses períodos não exceda 90 (noventa) dias.

O(a) trabalhador(a) doméstico(a), por falta de expressa previsão legal, ainda não tem acesso aos seguintes benefícios:

- » recebimento do abono salarial e rendimentos relativos ao Programa de Integração Social (PIS), em virtude de não ser o(a) empregador(a) contribuinte desse programa;
- » salário-família;
- » benefícios por acidente de trabalho (ocorrendo acidente e necessitando de afastamento, o benefício será auxílio-doença);
- » adicional de periculosidade e insalubridade;
- » horas extras;
- » jornada de trabalho fixada em lei;
- » adicional noturno.

Consoante à Lei nº 7.195, de 12 de junho de 1984, as agências especializadas na indicação de trabalhadores(as) domésticos(as) são civilmente responsáveis pelos atos ilícitos cometidos por esses(as) no desempenho de suas atividades.

No ato da contratação, a agência firmará compromisso com o(a) empregador(a), obrigando-se a reparar qualquer dano que venha a

ser praticado pelo(a) trabalhador(a) contratado(a), no período de um ano.

A informalidade da relação de trabalho expõe tanto o(a) empregador(a) como o(a) trabalhador(a) a sérios riscos e transtornos desnecessários, como o de uma eventual reclamação trabalhista.

Situações específicas

Caseiro(a)

Como abordado anteriormente, o(a) trabalhador(a) que trabalha em sítios ou casas de campo utilizados especificamente para fins de lazer, sem nenhuma finalidade lucrativa, e onde não se vende nenhum produto, seja ele hortifrutigranjeiro ou de qualquer outra espécie, será, para todos os efeitos legais, considerado(a) trabalhador(a) doméstico(a).

Trabalhador(a) em Condomínio Residencial

O(a) trabalhador(a) que presta seus serviços em condomínios residenciais porteiro(a), zelador(a), vigia etc. não é trabalhador(a) doméstico(a).

Dupla Atividade

Caso o(a) trabalhador(a) preste seus serviços, tanto no âmbito residencial do(a) empregador(a) como em empresa de propriedade deste, descharacterizada esta a relação de trabalho doméstico, ou de acordo com as circunstâncias, caracterizada estará a existência de dois vínculos distintos de emprego.

Diarista

O(a) Diarista é um(a) prestador(a) de serviço eventual, e não possui vínculo empregatício com a pessoa que contrata seus serviços; exerce suas atividades por risco e conta própria.

Para fins de Previdência Social o(a) diarista é considerado(a) segurado(a) obrigatório(a) na categoria de Contribuinte Individual, sendo o(a) próprio(a) trabalhador(a) responsável pelo recolhimento de 20% sobre a remuneração recebida no período de um mês, através da Guia da Previdência Social.

Os juízes e tribunais brasileiros – embora apresentem entendimentos variados sobre a possibilidade de reconhecimento do vínculo da diarista que trabalha alguns dias por semana – têm se inclinado no sentido de não admitir o vínculo empregatício.

O Projeto de Lei 7279/10, do Senado, que regulamenta a profissão de diarista, foi aprovado em 30 de maio de 2012, pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público. A relatora, deputada Sandra Rosado (PSB-RN), sugeriu a aprovação da proposta, com emendas. Conforme o texto, diarista é o trabalhador que presta serviço no máximo uma vez por semana para o mesmo contratante, em ambiente residencial, sem vínculo empregatício. Ele deverá receber o pagamento pelos serviços prestados no dia de trabalho.

O texto do Senado considera diarista o trabalhador que presta serviço até dois dias por semana para o mesmo contratante. De caráter conclusivo, a proposta será analisada agora pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Como a legislação não define quantos dias são necessários para se criar vínculo empregatício, atualmente cabe ao Judiciário decidir quem pode ser considerado diarista (trabalhador(a) autônomo(a), sem vínculo) ou trabalhador(a) doméstico(a) (com vínculo). Há duas correntes de entendimento: a primeira acredita que o vínculo empregatício do(a) doméstico(a) se configura com a prestação de serviço de, pelo menos, duas vezes por semana, enquanto a outra entende que só há vínculo empregatício a partir da prestação de trabalho por três dias semanais.

Sandra Rosado optou por modificar o número de dias, a partir de sugestões de representantes dos trabalhadores. “Chegou-se a um consenso que mais de um dia de trabalho para o mesmo contratante já deve ser considerado como vínculo empregatício”, explicou.

A relatora também retirou do texto a obrigação de o diarista apresentar ao contratante comprovante de contribuição ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) como contribuinte autônomo ou funcional. (*Jornal da Câmara, Ano 13 nº 2790, de 31 de maio de 2012*).

Com relação a esse tema, a posição da OIT fica bem clara em sua Convenção nº 189, artigo 1, item c: *“uma pessoa que executa o trabalho doméstico apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que esse trabalho seja uma ocupação profissional, não é considerada trabalhador(a) doméstico(a)”*. Isso não se adequa a situação de uma diarista que trabalha anos seguidos em uma mesma residência, mesmo que seja somente por 1 dia. Para a OIT, os(as) diaristas que executam trabalho doméstico remunerado como sua ocupação principal estão cobertos(as) pela Convenção nº 189, tendo, portanto, todos os direitos ali elencados.

Como rescindir o contrato de trabalho do trabalhador(a) doméstico(a)?

O(a) empregador(a) deve fazer a rescisão elaborando um Termo de Rescisão, onde constem todos os proventos que estão sendo pagos ao(à) trabalhador(a) em razão de fim do contrato.

O que deve ser pago por ocasião da rescisão do contrato?

Demissão <u>sem</u> justa causa	Menos de 1 ano de trabalho	<ul style="list-style-type: none">▪ Aviso prévio (se indenizado);▪ 13º salário proporcional;▪ Férias proporcionais;▪ 1/3 sobre as férias;▪ Saldo do salário.
	Mais de 1 ano de trabalho	<ul style="list-style-type: none">▪ Aviso prévio (se indenizado);▪ 13º salário proporcional;▪ Férias vencidas;▪ Férias proporcionais;▪ 1/3 sobre as férias;▪ Saldo do salário.
Demissão <u>por</u> justa causa	Menos de 1 ano de trabalho	<ul style="list-style-type: none">▪ Saldo do salário;▪ Férias proporcionais;▪ 1/3 sobre as férias.
	Mais de 1 ano de trabalho	<ul style="list-style-type: none">▪ Saldo do salário;▪ Férias vencidas;▪ Férias proporcionais;▪ 1/3 sobre as férias.
Pedido de demissão	Menos de 1 ano de trabalho	<ul style="list-style-type: none">▪ Saldo do salário;▪ Férias proporcionais;▪ 1/3 sobre as férias;▪ 13º salário proporcional.
	Mais de 1 ano de trabalho	<ul style="list-style-type: none">▪ 13º salário;▪ Férias vencidas;▪ Férias proporcionais;▪ 1/3 sobre as férias;▪ Saldo do salário.

Quando pagar as verbas rescisórias?

- » Quando for dado o aviso prévio por qualquer das partes e o(a) trabalhador(a) cumpri-lo no trabalho, o(a) empregador(a) tem 1 (um) dia após o vencimento para devida quitação.
- » Quando o(a) trabalhador(a) é demitido(a) ou pede demissão, saindo imediatamente do trabalho, o(a) empregador(a) tem 10 (dias) para devida quitação das verbas rescisórias, a contar da data em que o(a) trabalhador(a) se desligou do contrato.

OBS: O(a) trabalhador(a) tem 2 (dois) dias úteis para fazer a baixa na Carteira de Trabalho, a contar da data da demissão. O(a) trabalhador(a) que não obtiver a baixa do Contrato de Trabalho, no prazo de 2 (dois) dias deverá procurar a Superintendência Regional do Trabalho, Gerências Regionais do Trabalho e Emprego/SRTE e/ou Sindicato representativo da categoria para comunicar o atraso da baixa da Carteira de Trabalho.

Quais os documentos apresentados na demissão?

Quando for demitido(a) ou pedir demissão, o(a) trabalhador(a) deverá apresentar sua Carteira de Trabalho a fim de que o(a) empregador(a) proceda as competentes anotações.

O(a) trabalhador(a) doméstico(a) deverá comunicar ao(à) empregador(a) sua demissão, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por escrito e em 2 (duas) vias, ficando uma assinada pelo(a) empregador(a).

Quando é considerado abandono de emprego?

É considerado abandono de emprego 30 (trinta) dias de faltas consecutivas sem justificativas. O(a) empregador(a) deverá convocar o(a) trabalhador(a) mediante carta registrada com aviso de recebimento, telegrama ou publicação em jornal de circulação estadual.

Qual o papel dos sindicatos de trabalhadores(as) domésticos(as)?

Cabe aos Sindicatos de Trabalhadores Domésticos a função constitucional de defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Tanto quanto os órgãos públicos, os sindicatos deverão encaminhar as situações a si levadas pelos trabalhadores, prestando assistência e fornecendo informações relativas aos contratos e às rescisões dos contratos de trabalho.

Poderão também promover campanhas em prol dos trabalhadores domésticos, buscando a constante melhoria das condições de trabalho, e negociar com os sindicatos de empregadores(as) direitos como reajustes salariais e a fixação de pisos mínimos, entre outros benefícios.

Deverão, ainda, prestar assistência jurídica, quando houver necessidade dos trabalhadores.

Os trabalhadores domésticos, por sua vez, poderão, de forma livre e espontânea, filiar-se ao(s) sindicato(s), passando a contribuir com a sua

manutenção e funcionamento, e desfrutar de convênios e benefícios por ele(s) mantido(s).

Fonte: Cartilha da Trabalhadora Doméstica. Sistema Nacional de Emprego-SINE, Paraná, Abril 2012.

Assédio moral e assédio sexual

A violência moral e a sexual no ambiente do trabalho não é um fenômeno novo. As leis que tratam do assunto ajudaram a atenuar a existência do problema, mas não o resolveram de todo.

Há a necessidade de conscientização da vítima e do agressor, bem como a identificação das ações e atitudes, de modo a serem adotadas posturas que resgatem o respeito e a dignidade, criando um ambiente de trabalho gratificante e propício a gerar produtividade.

Assédio moral – É toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude etc.) que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

As condutas mais comuns, dentre outras, são:

- » instruções confusas e imprecisas ao(a) trabalhador(a);
- » dificultar o trabalho;
- » atribuir erros imaginários ao(a) trabalhador(a);
- » exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes;
- » sobrecarga de tarefas;
- » ignorar a presença do(a) trabalhador(a), ou não cumprimentá-lo(a) ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente;
- » fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao(a) trabalhador(a) em público;

- » impor horários injustificados;
- » retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho;
- » agressão física ou verbal, quando estão sós o(a) assediador(a) e a vítima;
- » revista vexatória;
- » restrição ao uso de sanitários;
- » ameaças;
- » insultos;
- » isolamento.

Assédio sexual – A abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalternos ou dependentes. Para sua perfeita caracterização, o constrangimento deve ser causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Assédio Sexual é crime (art. 216-A, do Código Penal, com redação dada pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 1991).

A quem recorrer?

www.previdenciasocial.gov.br

PrevFone (0800-780191)

Teleatendimento 135

Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE)

SINDICATO DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS DO ESPÍRITO SANTO

Endereço: Esc S Lucas, 28

Cidade: Vitória / ES

CEP: 29.025-295

Telefone: (27) 3222-5999

FENATRAD (Federação Nacional dos Trabalhadores Domésticos)

Endereço: Edfício Marquês de Mutarão, Ladeira de Santana, 91, apto. 102,
Nazaré

Salvador, Bahia

Telefone: (71) 3322.3871

E-mail: fenatrad.brasil@ig.com.br

Referências

Cartilha dos Direitos e Deveres dos Empregadores Domésticos e das Empregadas Domésticas. Projeto Legalize sua Doméstica e Pague Menos INSS = Informalidade Zero!

Trabalho Doméstico: Direitos e Deveres: Orientações. 3ª ed. Brasília: MTE, 2007.

Convenção nº 189, da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Aprovada em 17 de junho de 2011.

Artigo Convenção 189 da OIT e o trabalho doméstico – Gazeta do Povo, Justiça e Direito, artigo de Nancy Mahra de Medeiros Nicolas Oliveira, mestre em Direito Econômico e Socioambiental pela PUCPR e juíza do Trabalho em Foz do Iguaçu, publicado em publicado em 20 de julho de 2012.

Cartilha da Trabalhadora Doméstica. SINE, Paraná, Abril 2012.

REALIZAÇÃO:



Organização
Internacional
do Trabalho



PREFEITURA DE
VITÓRIA

Secretaria de Cidadania
e Direitos Humanos

APOIO:



*Empoderando vidas.
Fortalecendo nações.*



Representação
da UNESCO
no Brasil

Organização
das Nações Unidas
para a Educação,
a Ciência e a Cultura

