**A PROTEÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO DA MULHER**

Millena Pinto da Costa[[1]](http://co123w.col123.mail.live.com/mail/" \l "_ftn1" \o ")

Roseane Brasil de França e Silva Frias[[2]](http://co123w.col123.mail.live.com/mail/" \l "_ftn2" \o ")

**RESUMO**

O mercado de trabalho da mulher comum, à época da revolução francesa era precário, com poucas garantias, e a mulher totalmente dependente do homem, e com o passar dos anos, vem se evoluindo, mas não se pode dizer o mesmo do trabalho da mulher doméstica, não vem se dando de forma justa e igualitária. Há uma barreira ainda a ser quebrada, ainda há um valor ideológico, o trabalho doméstico, só há algumas garantias na Constituição Federal, e na lei 5.859/72, mas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não traz garantias. Com isso, trazendo ao trabalhado doméstico, dificuldades e preconceitos para buscar seu espaço e garantias no atual mercado de trabalho. Assim sendo o trabalho transcorrerá dos fatos históricos até os dias atuais, comparados com trabalho da mulher comum.

**Palavras-Chave:** Trabalho da mulher, trabalho doméstico, proteção, direitos.

**ABSTRACT**  
  
The labor market of the common woman at the time of the French Revolution, was poor, with few guarantees, and the woman totally dependent upon man, and over the years, has been evolving, but we can not say the same of the work of housewives , it has been giving a fair and equitable manner. There is still a barrier to be broken, there is still an ideological value, domestic work, only a few guarantees in the Constitution and the Law 5.859/72, but in the Consolidation of Labor Laws (CLT), brings no guarantees. Thus, bringing the working domestic difficulties and prejudices to find your space and safeguards for the current job market. Thus the work of historical facts elapse until the present day, compared with women's work together.  
   
**Keywords:** Working women's domestic labor, protection rights.

\* Graduada no Curso de Administração de Empresa pela Universidade da Amazônia ( UNAMA).

\* Graduada no Curso de Direito na Estácio de Sá ( FAP - PARÁ). Belém/Pará. roseane.frias@hotmail.com

**INTRODUÇÃO**

Dentro do mercado de trabalho, existem dois temas de grande importância: A Proteção do trabalho doméstico da mulher: direitos que empregada comum possui e que empregada doméstica, vão ser demonstrados no início do trabalho da mulher comum no mercado de trabalho e em seguida o trabalho da mulher doméstica. Assim comparando suas garantias e ausência delas.

O objetivo deste estudo, é mensurar as desigualdades que o mercado de trabalho da mulher doméstica vem enfrentado, comparado com mercado trabalho da mulher comum, mesmo sendo categorias do setor feminino, vem trazendo uma grande diferença, com relação às garantias trabalhistas e seus direitos na legislação ao mercado de trabalho doméstico.

A Constituição Federal de 1988, trouxe normas para justamente procurar defender os direitos de homens e mulheres de forma igual, porém, nela foi esquecida a garantia a categoria de profissionais domésticas, como constata-se no parágrafo único do artigo 7º da carta magna, mantendo vivo o processo de marginalização histórica desta categoria profissional.

Diante destas constatações, a seguir serão enumerados os itens do trabalho da mulher comum, comparados com o trabalho da mulher doméstica, buscando através de pesquisa, normas e leis que regulamentam as categorias profissionais no Brasil. O estudo em questão será baseado nos argumentos adotados pelo ordenamento jurídico nacional.

Assim, no primeiro item buscar-se-á, analisar como foi o surgimento do trabalho da mulher no Brasil e como eram tratadas, bem como alguns dispositivos legais a classe trabalhadora.

Em seguida, será demonstrado, através do direito do trabalho do empregado, que é toda pessoa física, que recebe um salário; por seu serviço prestado, têm que ser necessariamente subordinado, as condições do empregador, tanto a uma empresa privada ou pública, ou exercida em atividades do lar. Assim como outro item que é o empregador, é uma empresa individual ou mista, assumindo os riscos econômicos; sua principal característica e o poder hierárquico, e que atribui o poder diretivo e o poder disciplinar.

O terceiro item, mostrará o Direito à Proteção do Trabalho da Mulher, como licença à maternidade, salário à licença a gestantes; Princípio da Igualdade, previsto na constituição, sem distinção entre homens e mulheres; Princípio da não discriminação, não podendo haver discriminação entre trabalhadores urbanos e rurais, garantido na constituição; Proteção à Maternidade do trabalho comum.

Há quatro observações dos art. 392 à 395 das Consolidação das Leis do Trabalho (CLT),a seguirem: quantas consultas a gestante pode e tem direito no período da gravidez, se necessitar o direito de mudança de função; licença á maternidade, com direito de 120 dias de licença, um avanço que ocorre na reforma da constituição de 1988; a garantia objetiva de emprego à gestante, sem dispensa por justa causa; Do Salário-Maternidade, o direito de receber o salarial, vedação a dispensa arbitrária, ou sem Justa Causa.

          Em seguida, o item quarto deste trabalho, buscará analisar o trabalho da mulher doméstica, direitos previstos na constituição, piso salarial da categoria,  salário mínimo da doméstica; também há direitos à Licença a maternidade da doméstica dentre outros. Também se tentará diagnosticar uma eventual inconstitucionalidade dos dispositivos que limitam a proteção da empregada doméstica, e falta de garantias da categoria profissional. .

**1.    SURGIMENTO HISTÓRICO NO BRASIL**

O trabalho da mulher no século XIX, na época da Revolução Industrial, foi muito utilizado por empresários, para operações de máquinas em indústrias, porque eram submetidas a salários inferiores aos dos homens, porém eram utilizados os mesmos serviços dos homens. Não havia nenhuma proteção durante a fase de gestação da mulher.

Neste sentido, estava claro que a mulher enfrentava problemas e discriminação nos locais de trabalho. Com base nesses problemas surge a primeira norma que trata do Trabalho da mulher que seria o Decreto nº 21.417-A, de 17-5-1932, começava alguns avanços a favor da mulher, proibindo trabalho noturno das 22 às 5 h, remoção de pesos, proibições em locais insalubres e perigosos, concedia a mulher dois descansos de meia hora cada uma para amamentação dos filhos, durante os primeiros seis meses (MARTINS, 2010).

Consolidando todos os direitos da mulher no mercado, tiveram vários Decretos e Emendas Constitucionais que a beneficiavam. Havia algumas leis, como exemplo, a Lei nº 6136, de 7-11-1974, transferiu da empresa para Previdência Social o ônus da Licença à maternidade. A Lei nº 7.189, de 4-6-84, dando uma nova redação ao art.379 CLT, permitindo o trabalho noturno da mulher com mais de 18 anos (MARTINS, 2010).

A Constituição Federal estabelece no seu artigo 5º, inciso I que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. O artigo 7°, inciso XX prevê incentivos específicos, visando à proteção do mercado de trabalho da mulher, no XXX, existe a proibição da diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.)

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu capítulo III, estabelece normas especiais de proteção ao trabalho da Mulher, do artigo 372 ao artigo 400, com as penalidades pela inobservância no art. 401. (CLT)

As medidas concernentes à proteção ao trabalho da mulher são consideradas de ordem pública, não justificando em hipótese nenhuma redução salarial.

Para sociedade a imagem da mulher, seria de uma pessoa frágil, que dependia totalmente do homem. As palavras de o Rousseau,  retratam bem essa situação, ao afirmar, no século XVIII, que:

Por vários motivos derivados da natureza das coisas, na família deve comandar o pai. Em primeiro lugar, entre o pai e a mãe, a autoridade não deve ser igual, mas é preciso que o governo seja único e quando os pareceres forem discordes, será preciso que haja uma voz preponderante que decida. Por mais leves que se queiram supor as indisposições próprias da mulher, sempre constituem uma interrupção de atividade para esta, e isto é uma razão suficiente para excluí-la das proeminências; de fato, quando o equilíbrio é perfeito, basta uma palha para fazer a balança pender para um dos lados. Por outro lado, o marido deve ter o direito de controlar a conduta da mulher; interessa-lhe realmente assegurar-se de que os filhos, que deve reconhecer e nutrir, pertençam somente a ele; a mulher, que não tem nada de similar a temer, não tem o mesmo direito sobre o marido. ([www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev.../Marco\_Treviso.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev.../Marco_Treviso.pdf)).

**2.    DO DIREITO DO TRABALHO**

2.1      CONCEITO DE EMPREGADO

O empregado tem uma característica necessária, que é a, subordinação, em relação ao empregador. De acordo com o artigo 3º da CLT. Define a norma supracitada que  “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Nesta definição encontraremos cinco requisitos essenciais para a caracterização da figura jurídica em cotejo: pessoa física, não eventualidade na prestação dos serviços, dependência, pagamento de salário e prestação pessoal de serviços. (CLT Consolidação das Leis do Trabalho).

**2.2 .         CONCEITO DE EMPREGADOR**

De acordo com o conceito legal, “considera-se empregador a empresa,   individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

O empregador,conceitua-se através de características necessariamente importantes, através do seu poder hierárquico, poder diretivo, poder disciplinar dentro da relação profissional. O art**. 2º** – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º – Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

**3.    PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER**

3.1      PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Quanto ao tratamento igualitário entre homens e mulheres, previsto no inciso I, do artigo 5º da Constituição Federal, portanto, pressupõe que o sexo não possa ser utilizado como discriminação com o propósito de desnivelar substancialmente homens e mulheres, mas pode e deve ser utilizado com a finalidade de atenuar os desníveis sociais político, econômico, cultural e jurídico existentes entre eles. (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.)

A Constituição Federal de 1988, dispõe em seu artigo 5º, caput, sobre o princípio constitucional da igualdade, perante a lei, nos seguintes termos:

Artigo 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantido-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes. (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. 24. Ed. São Paulo: saraiva, 2005).

O princípio da igualdade, prevê a igualdade de aptidões e de possibilidades virtuais dos cidadãos de gozar de tratamento isonômico pela lei. Por meio desse princípio, são vedadas as diferenciações arbitrárias e absurdas, não justificáveis pelos valores da Constituição Federal, e tem por finalidade limitar a atuação do legislador, do intérprete ou autoridade pública e do particular. (MELLO, Celso Antonio Bandeira).

Na Constituição Federal de 1988, o princípio da igualdade, encontra-se representado, exemplificativamente, no artigo 4º, inciso VIII, que dispõe sobre a igualdade racial; do artigo 5º, I, que trata da igualdade entre os sexos; do artigo 5º, inciso VIII, que versa sobre a igualdade de credo religioso; do artigo 5º, inciso XXXVIII, que trata da igualdade jurisdicional; do artigo 7º, inciso XXXII, que versa sobre a igualdade trabalhista; do artigo 14, que dispõe sobre a igualdade política ou ainda do artigo 150, inciso III, que disciplina a igualdade tributária. (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2005).

**3.2      PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO**

A não discriminação é expressiva manifestação do princípio da igualdade, cujo reconhecimento, como valor constitucional, inspira o ordenamento jurídico brasileiro no seu conjunto. Em consequência, o princípio em questão funciona como diretriz geral que veda tratamento diferenciado às pessoas.

O artigo seguinte, e incisos são exemplos da não discriminação. CF - Artigo 7º - Direitos dos trabalhadores urbanos e rurais:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2005).

**3. PROTEÇÃO À MATERNIDADE DO TRABALHO COMUM**

A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, em seu Artigo 1º, fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. ([*www.planalto.gov.br/ccivil\_03/LEIS/L9029.HTM*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM)*).*

Dentro da legislação trabalhista brasileira, há situações em que o trabalhador tem o direito de permanecer no emprego e não pode ser demitido, mesmo que isso seja contra a vontade do empregador. É a chamada estabilidade no emprego, que pode ser dividida em quatro categorias: estabilidade definitiva, estabilidade temporária, garantia de emprego e  garantia especial. Em qualquer um dos casos, o trabalhador só pode ser demitido por justa causa ou força maior.

O Enunciado nº 244 – TST traz Garantia de Emprego à Gestante I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT). (ex- O.J. nº 88 da SBDI-1 - DJ 16.04.2004 e republicada DJ 04.05.04).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. (ex-Súmula nº 244 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

III - Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. (ex- OJ. nº 196 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000).

3.4             GARANTIA OBJETIVA DE EMPREGO À GESTANTE

ESTABILIDADE DA GESTANTE. GARANTIA CONSTITUCIONAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. SÚMULA 244 - C. TST. O artigo 10º, II, b, do ADCT da CF confere garantia objetiva de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez. Com a expressão "confirmação", quis o legislador referir-se à data da concepção ratificada por laudo médico. Portanto, o escopo da norma é mesmo o de impedir a dispensa, sem justo motivo, da trabalhadora grávida. A responsabilidade da empresa é objetiva, pouco importando a ciência do empregador quanto ao fato, porque além da óbvia proteção à gestante, o outro bem jurídico tutelado é o nascituro, cujos direitos encontram-se preservados desde a concepção (artigo 4º, CCB/1916, e artigo. 2º do NCC). A proteção objetiva que dimana da lei civil e da Constituição Federal, no caso da tutela à gestante e ao nascituro, marcha em perfeita harmonia com a teoria da responsabilidade em face do risco da atividade (artigo 2º da CLT). O fato de o início da gravidez ter-se dado durante o período de projeção do aviso prévio não afasta o direito à estabilidade, constitucionalmente assegurada, frente aos contornos objetivos ao implemento do direito que se firmaram na doutrina e jurisprudência. Recurso a que se dá provimento”. [SÃO PAULO. TRT 2ª Região. 4ª Turma. Processo RO01 - 01453-2008-381-02-00-7. Relator: Juiz RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS. Data publicação DJSP: 03.07.2009].

Dessa forma, protege objetivamente da despedida arbitrária. Mesmo porque a própria gestante pode ainda não ter como saber de seu estado quando despedida, e essa impossibilidade não poderia lhe acarretar a perda desse direito que visa a tutela principalmente do nascituro.

3.5.  OBSERVAÇÕES E ASPECTOS DOS ARTIGOS 392 À 395, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT).

Primeira observação: A Mulher tem e pode ter 6 (seis) consultas médicas no mínimo no período gestacional. E a CLT não fala de afastamento.

Segunda observação: A Mulher tem direito de mudança de função, conforme o art.392 da CLT, no parágrafo 4º- É garantido à empregada durante a gravidez , sem prejuízos de salário e demais direitos, Inciso I- Transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exigida, logo após do retorno ao trabalho.

Terceira observação: A mulher tem direito de amamentar o seu filho, em dois intervalos, durante os 6 (seis) primeiros meses de nascimento, com meia hora de cada um intervalo é remunerado, sem desconto salarial.

Como também a empresa pode liberar uma hora mais cedo, a mulher para sair para amamentar, conforme o art. 396 da CLT:

O artigo 396 da CLT, para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Porém, há duas correntes que falam sobre essa uma hora antes do seu horário de saída: 1ª Diz se houver negociação coletiva, por força de norma coletiva, pode liberar uma hora antes.

2ª Fala ao contrário, diz que não pode sair uma hora mais cedo, porém a empresa pode ser autuada, se não cumprir.

O autor Sérgio Pinto Martins**,** diz que há um posicionamento minoritário, que não precisa a mulher receber para amamentar.

Quarta Observação**:** O Aborto não criminoso pode ter um afastamento por duas semanas do seu local de trabalho, conforme o art. 395 da CLT:

O artigo 395 CLT - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

3.6  LICENÇA À MATERNIDADE DO TRABALHO COMUM

A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, de acordo com o art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

§1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

Ressalta-se que, não há diferença entre a Licença Maternidade da mãe biológica com a da mãe adotiva, ou que esteja com a guarda.

O Artigo 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5º. (CLT).

3.7      DO SALÁRIO-MATERNIDADE

Somente no período de vigência da Lei nº 8.861, de 25 de março de 1994, há prazo decadencial para o requerimento do salário-maternidade, por força do teor do seu artigo 3º, que acrescentou o parágrafo único ao artigo 71 da Lei nº 8.213/91, para dispor que "A segurada especial e a empregada doméstica podem requerer o salário-maternidade até 90 (noventa) dias após o parto." 2. Na concessão do benefício previdenciário, a lei a ser observada é a vigente ao tempo do fato que lhe determinou a incidência, da qual decorreu a sua jurisdição e consequente produção do direito subjetivo à percepção do benefício. Precedentes da 3ª Seção. 3. Ocorrido o suporte fático do direito, qual seja, o parto, na data de 3 de março de 1994, quando ainda não estava em vigor a Lei nº 8.861/94, não há falar em decadência do direito ao benefício previdenciário salário-maternidade, por força do princípio tempus regit actum. 4. Precedente (Resp nº 659.681/SP, Relator Ministro Gilson Dipp, in DJ 16/11/2004).

O salário-maternidade, é devido à segurada empregada, à trabalhadora avulsa, à empregada doméstica e à segurada especial, durante 120 (cento e vinte) dias com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observando as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

3.8.      VEDAÇÃO A DISPENSA ARBITRÁRIA

A empregada gestante tem garantida a manutenção do seu contrato de trabalho. O tema é regulamentado pelo artigo 10 do ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – da Constituição da República de 1988. Vejamos:

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: ...

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco    meses após o parto.”

Resta evidente que a finalidade do dispositivo constitucional transcrito é a proteção do nascituro e da própria mãe, enquanto responsável pelo bem estar daquele, englobando, na verdade, uma questão social, que vai além dos limites da relação de trabalho.

Pois bem, há quem sustente que o empregado não tem direito a estabilidade provisória quando o seu fato gerador ocorrer no curso do aviso prévio, trabalhado ou indenizado, ao argumento de que, com a concessão do aviso prévio, já se opera a denúncia do contrato de trabalho.

Entretanto, a doutrina especializada e a jurisprudência têm sustentado o contrário. Para eles, a estabilidade no curso do aviso prévio, ainda que indenizado, gerará os efeitos correspondentes a essa garantia.

Para a doutrinadora e desembargadora do TRT-MG Alice Monteiro de Barros, ainda que indenizado, o período alusivo ao aviso prévio é tempo de serviço para todos os efeitos legais. De acordo com a jurista, “a despedida concretiza-se quando do término do aviso prévio, quer seja indenizado. Não obstante o desligamento de fato do trabalhador na data do aviso, a relação jurídica se projeta até o seu término”. [BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 5ª Edição. Ed. LTR São Paulo, 2009, pág. 2002].

Em recente decisão, a Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho garantiu estabilidade para a gestante que engravidou durante o aviso prévio indenizado. (www.jusbrasil.com.br/noticias/2126855/sdi-1 ).

A concepção durante aviso prévio indenizado permite que a trabalhadora usufrua da garantia de estabilidade de gestante. Esse foi o entendimento da maioria da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar recurso de revista das empresas Solução de Gestão de Pessoal Ltda. e Datasul S.A. com pretensão de reformar decisão que determinou o pagamento da indenização a uma ex-funcionária.

Calcada em dispositivos constitucionais, infraconstitucionais e convenções internacionais que justificam a especial proteção à mãe e ao filho, a fundamentação do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) foi relevante para a conclusão do ministro Horácio Pires: “O fato de a gravidez ter ocorrido durante o aviso prévio indenizado não é suficiente para afastar o direito pretendido, pois, sendo de iniciativa do empregador a dispensa do cumprimento do aviso, a liberalidade patronal não pode servir como óbice ao pleito”. (www.direitonet.com.br/.../Empregada que engravida durante aviso-).

Diante de todo o exposto, considerando o posicionamento recente da jurisprudência, a empregada que engravida durante o aviso prévio, ainda que indenizado, fará jus a estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após a data do parto.

**4.    TRABALHO DOMÉSTICO  DA MULHER**

O artigo 1º, da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, define empregado doméstico como sendo *aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial destas*. Arrola como direitos irrenunciáveis do trabalhador doméstico os seguintes: férias anuais remuneradas, registro do contrato de trabalho em CTPS e filiação obrigatória ao regime geral da previdência social. (jus.com.br/.../a-empregada-**domestica**-e-a-garantia-provisoria-de-em).

O trabalho doméstico é, subvalorizado e pouco regulamentado, discriminado, sendo uma das ocupações que apresenta os maiores déficits de trabalho decente. Atualmente, o trabalho doméstico tem escala mundial e perpetua as hierarquias baseadas na raça, etnia ou nacionalidade. Tradicionalmente é um trabalho desempenhado predominantemente pelas mulheres, e é vinculado, também, à história mundial da escravidão, do colonialismo e de outras formas de servidão.

Podemos comparar com a pesquisa anterior do trabalho da mulher comum, e constatar  a seguir com  a pesquisa do trabalho doméstico, que há discriminação no mercado de trabalho, não são as mesmas  garantias e nem as mesmas proteções do trabalho da mulher comum.

Trabalho doméstico vem sendo discriminada, e com a exclusão de garantias, antes mesmo da constituição 1988, não havia garantias para classe doméstica, e com a promulgação da Constituição Federal de 1988, reafirmou-se a exclusão já prevista pela Consolidação das Leis do Trabalho, desta vez confirmando que o trabalho doméstico, não deve gozar da mesma proteção destinada aos trabalhadores comuns, conforme dispositivo que segue:

Artigo 7º CF/88 – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

Parágrafo único – São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, WVII, XVIII, XIX, XXI, e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

A proteção da classe doméstica, estão asseguradas pela Lei n° 5.859, de 11 de dezembro de 1972.  A Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, acresceu dispositivos à Lei no 5.859, facultando a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS):

**O artigo 6º** - diz que o empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, de que trata a Lei no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada.

**§ 1º** 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. (www.planalto.gov.br/ccivil\_03/**lei**s/**LEI**S\_2001/L10208.htm).

Porém, foi somente em 11 de Dezembro de 1972, que o trabalho doméstico pôde comemorar a conquista de seus principais direitos trabalhistas, através da lei nº 5.859, ainda vigente. Tal lei foi regulamentada pelo decreto nº71.885, de 09 de Março de 1973.

O trabalho doméstico no Brasil é preenchido principalmente por mulheres e envolve, em maior grau, as mulheres negras. As trabalhadoras domésticas negras, por sua vez, contam com condições piores nas relações laborais.

A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, conferindo-lhe direito a férias e aos benefícios de serviços previstos na Lei Orgânica da Previdência Social, na qualidade de segurado obrigatório.

 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.

Já para admissão ao emprego, deverá o empregado doméstico apresentar:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - Atestado de boa conduta;

III - Atestado de saúde, a critério do empregador.

Artigo 3o  O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família. [(Redação dada pela Lei nº 11.324, de 2006)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm#art4)

A Constituição Federal de 1988, no § único do artigo 7º, estendeu à categoria dos domésticos direitos previstos nos incisos: IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV. (BRASIL. Constituiçãoda República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.).

*Porém, ainda não têm uma proteção* total, as empregadas domésticas, elas não têm direitos, como exemplo:

Jornada de Trabalho (a legislação não prevê carga horária para o empregado doméstico. Será acertada entre as partes na contratação);

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço **(**FGTS opcional para o empregador);

Seguro Desemprego; Benefício por acidente de trabalho. ([www.domesticalegal.com.br/direitos.asp](http://www.domesticalegal.com.br/direitos.asp)*).*

**4.1.     LICENÇA MATERNIDADE DA DOMÉSTICA**

Com relação à trabalhadora doméstica gestante, tem direito pela Lei 5.859/72, à licença maternidade a partir de 28 dias antes e 92 dias depois do parto, num total de 120 dias. Parto antecipado não provoca alteração nos prazos.

E também, pelo regulamento dos benefícios, que constam no art. 98 da Lei 5.859/72, o salário maternidade da segurada empregada doméstica será pago diretamente pela Previdência Social, sendo uma renda mensal igual ao seu último salário de contribuição.

**4.2.      PROTEÇÃO SALARIAL**

O direito à proteção salarial, traz no artigo 7º C.F, São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

O inciso V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; Já e aplicado nos estados do Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e São Paulo, onde o emprego doméstico tem piso salarial. É opcional a cada estado desde 14/07/2000.

**4.3.      SALÁRIO MÍNIMO DA DOMÉSTICA**

Através de uma pesquisa em 2009, à renda média do emprego doméstico permaneceu abaixo do salário mínimo. As trabalhadoras domésticas ganhavam R$ 321,27.

No mesmo ano, a remuneração mínima nacional era R$ 465. ‘Houve ganho de renda nesse período porque, mesmo para quem não tem carteira assinada, o salário mínimo funciona como um indexador, mas a situação do emprego doméstico permanece precária’, comentou Luana Pinheiro, técnico de Planejamento e Pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.  (Ipea).

Temos hoje no estado do Pará, um dos menores salários pago a classe trabalhadora doméstica, comparado aos estados do Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Paraná, que do dia 01 de Janeiro de 2012, em diante é R$ 622,00.

Dentre as garantias salariais estabelecidas, destaca-se no art. 7º Constituição Federal, inciso IV:

Diz que o salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; Já possui este direito.( www.planalto.gov.br/ccivil\_03/constituicao/constituiçao.htm).

É, necessário cada vez mais debates políticos e posicionamento contra a desigualdade, precisa-se aprofundar mais contra a discriminação do trabalho doméstico da mulher e quebrar barreira.

**5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Percebe-se que as mulheres nem sempre foram valorizadas, eram destinadas aos afazeres domésticos, às tarefas de esposas. No Brasil, os direitos foram reconhecidos a níveis constitucionais a partir de 1934, à mão de obra feminina, foi utilizada neste século XIX na época da Revolução Industrial, os direitos da mulher, mas já havia discriminação, com uma diferença salarial do trabalho do homem, com relação ao trabalho da mulher, e há também uma discriminação no trabalho doméstico.

Entretanto, até que ponto chegou à proteção dos direitos trabalhistas conquistados pelas trabalhadoras domésticas? Por que há uma discriminação do trabalho da mulher comum?        .

Mesmo nossa legislação evoluindo bastante, o nosso país estando em pleno século XXI, o mercado de trabalho não está pronto para aceitar de maneira positiva a necessidade de garantias ao trabalho doméstico da mulher. Há ainda uma discriminação, não são as mesmas garantias do trabalho da mulher comum. Não podemos admitir distinção porque todos são, ao menos formalmente, iguais perante a Lei.

A Constituição Federal de 1988, é bom que se diga, ampliou muito direitos assegurados aos domésticos, nos termos do artigo 7º, parágrafo único, porém de uma forma tímida, a Consolidação das Leis do Trabalho, não fala de qualquer uma garantia à categoria.

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), editada em 1º de maio de 1943, expressamente exclui os empregadas domésticas do âmbito de sua aplicação (artigo 7º, "a").

A classe doméstica, não tem muito para comemorar, no dia 01.05.2012, que se completou 69 de CLT,  ainda há discriminação, com poucas garantias, sendo um serviço tão utilizado nas casas de muitos brasileiros.

Talvez seja porque, os 513 deputados federais e 81 senadores, não façam nenhuma questão de mudar essa realidade, todos têm com certeza e utilizam dessa atividade em suas residências, e são incapazes de utilizar forças ou mudanças por direitos dessa categoria. É necessário, uma alteração legislativa urgente.

É visível que, o direito vem se adequando às diferenças nas relações de trabalho comum da mulher, mas não ao mercado de trabalho doméstico.  E o momento de cobrar uma solução do poder público em defesa do trabalho da Mulher doméstica, não se pode mais aceitar. Ainda existe a discriminação, por conta de um passado ideológico e arcaico, mas pode ser mudada essa visão, para uma visão igualitária, uma sociedade mais justa, um país mais honrado, mais orgulhoso.

 Começando com uma mudança, inclusão de garantias nas Leis trabalhistas, com proteção igual ao do trabalho comum da mulher. Precisamos de uma sociedade plural, necessitamos de leis, para que se faça valer, assegurando mercado de trabalho da mulher igualitário.

Um bom exemplo, que pode melhorar as condições e garantias para classe doméstica, mas que falta ser concretizado, é a convenção, que foi proposta como forma de reconhecer a importante contribuição dos trabalhadores domésticos na economia global, possibilitando o aumento das oportunidades de emprego.

A proposta que deu origem à Convenção sobre trabalho decente para domésticas foi colocada em pauta na 99ª Conferência Internacional do Trabalho pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do trabalho (OIT). Seguindo as normas da organização, foi apresentado aos países membros, um relatório preliminar sobre o assunto, com um questionário para que apresentassem sua opinião sobre o tema.(www.oitbrasil.org.br/sites/.../trabalho\_domestico\_nota\_2\_562.pdf).

Essa  Convenção nº 189, que regulamenta o trabalho doméstico no mundo, foi aprovada no dia 16/03/2012 em Genebra, em sessão histórica da 100ª Conferência Internacional do Trabalho.

Segundo a Organização Internacional do trabalho (OIT), cerca de 100 milhões de trabalhadores domésticos em todo o mundo serão beneficiados pela decisão. De acordo com estimativas recentes da OIT  base em estudos ou pesquisas nacionais de 117 países, o número de trabalhadores domésticos no mundo é de pelo menos 53 milhões de pessoas. O governo do Brasil já se posicionou favorável à ratificação da norma. Veja alguns ítens aprovados: (www.oitbrasil.org.br/sites/.../trabalho\_domestico\_nota\_2\_562.pdf)

A jornada de 44 horas semanais, descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas, limite para pagamentos em espécie, informações claras sobre os termos e condições de emprego, enfim, respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho, incluindo a liberdade de associação e negociação coletiva.

Estes são alguns itens que constam da convenção nº 189, que regulamenta o trabalho doméstico no mundo, aprovada no dia 16/03/2012, em sessão histórica da 100ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra. Os delegados adotaram a convenção por 396 votos a favor, 16 votos contra e 63 abstenções, e sua recomendação de acompanhamento por 434 votos a favor, 8 contra e 42 abstenções.

Segundo a Organização Internacional do trabalho (OIT), cerca de 100 milhões de trabalhadores domésticos em todo o mundo serão beneficiados pela decisão. De acordo com estimativas recentes da OIT com base em estudos ou pesquisas nacionais de 117 países, o número de trabalhadores domésticos no mundo é de pelo menos 53 milhões de pessoas. Mas os especialistas acreditam que, porque esse trabalho é feito de forma oculta e sem registros, o total pode ser de 100 milhões de pessoas. Nos países em desenvolvimento representam percentual entre 4% e 12% do trabalho assalariado. Cerca de 93 por cento são mulheres e meninas, e muitos são migrantes.

O governo do Brasil, já se posicionou favorável à ratificação da norma. Durante toda a discussão, iniciada em 1º de junho de 2011, o Brasil se mostrou um dos países com a legislação mais completa no tocante aos trabalhadores domésticos e a delegação brasileira teve participação constante nas discussões dos artigos da convenção, como aqueles relativos à folga após seis dias de trabalho e ao estabelecimento de jornada de 44 horas semanais.

E a partir da sua ratificação, a jornada de domésticos passa a atender o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, além de contar com a garantia de pagamento de horas extras e adicional noturno, salário mínimo e garantia de repatriação para trabalhadores imigrantes.

Então é, necessário que o Brasil feche sua participação na conferência nesse ano de 2012, sendo o primeiro país a ratificar a convenção, que deverá ter força de lei. A ratificação será discutida pela Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI) do MTE. Para enfim, concretizar todos os direitos que são necessários à classe trabalhadora doméstica.

**REFERÊNCIAS**

ABNT**. NBR 6022**: informação e documentação: artigo em publicação periódica científica impressa: apresentação. Rio de Janeiro, 2003. 5 p.

ABNT**. NBR6023**: informação e documentação: elaboração: referências. Rio de Janeiro, 2002. 24 p.

ABNT**. NBR6028**: resumos. Rio de Janeiro, 2003. 2 p.

BRASIL**.** Constituição (1988). op. cit. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego: **Evolução da mulher no mercado de trabalho do Vale do Taquari**. Departamento de Emprego e Salário - **Coordenação Geral de Estatística do Trabalho**, CAGED. Brasília, 2008. CD-ROM.

DELGADO**,** Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª Ed. São Paulo:Editora LTR, 2006. *www.domesticalegal.com.br/direitos.asp*

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia cientÍfica**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1991. 270 p Fontes: Constituição Federal 1988

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. Ed – São Paulo: Atlas, 2010

MELLO**,** Celso Antonio Bandeira. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. Editora Malheiros, 13ª Ed. 2007

ROCHA, Andréa Presas. **Igualdade salarial e regras de proteção ao salário**. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1597, 15 nov. 2007

SOARES FILHO**,** José. **Direitos trabalhistas e previdenciários do empregado doméstico**. Jus Navigandi, Teresina,

Sites consultados:

([www.oitbrasil.org.br/sites/.../trabalho\_domestico\_nota\_2\_562.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/.../trabalho_domestico_nota_2_562.pdf" \t "_blank))

[*www.dicasprofissionais.com.br/dicas2.asp?id=63*](http://www.dicasprofissionais.com.br/dicas2.asp?id=63)*.*

[*economia.estadao.com.br/.../economia,menos-exigencias-na-hora-de-.*](http://economia.estadao.com.br/.../economia%2cmenos-exigencias-na-hora-de-.)*..*

FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, PesquisaMensal de Emprego 2003-2011.

<http://jus.com.br/revista/texto/10660/igualdade-salarial-e-regras-de-protecao-ao-salario#ixzz1rZZuVDlD>

<http://jus.com.br/revista/texto/8811/direitos-trabalhistas-e-previdenciarios-do-empregado-domestico#ixzz1to2HvBNY>

<http://jus.com.br/revista/texto/8811/direitos-trabalhistas-e-previdenciarios-do-empregado-domestico#ixzz1to1CmJT>

<http://jus.com.br/revista/texto/8950/o-principio-da-nao-discriminacao-e-sua-aplicacao-as-relacoes-de-trabalho#ixzz1rYgvvJG>

jus.com.br/.../a-empregada-domestica-e-a-garantia-provisoria-de-em...

[Meusalario.org.brwww.jusbrasil.com.br/www.ambito-juridico.com.br](http://Meusalario.org.brwww.jusbrasil.com.br/www.ambito-juridico.com.br)

Posts Tagged ‘trabalhador doméstico’

*TST - Tribunal Superior do Trabalho*

[*www.clubjus.com.br/?artigos&ver=3.1658*](http://www.clubjus.com.br/?artigos&ver=3.1658)

www.direitonet.com.br/.../Empregada que engravida durante aviso

[*www.dji.com.br/constituicao\_federal/cfdistra.htm*](http://www.dji.com.br/constituicao_federal/cfdistra.htm)

[www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\_content](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content)....

[www.jusbrasil.com.br/noticias/2126855/sdi-1...para.../todas](http://www.jusbrasil.com.br/noticias/2126855/sdi-1...para.../todas)?...

([*www.domesticalegal.com.br/lei5859\_alterada.asp*](http://www.domesticalegal.com.br/lei5859_alterada.asp)*)*

[www.migalhas.com.br/.../17,MI104119,71043-TST+garante+estabili](http://www.migalhas.com.br/.../17%2cMI104119%2c71043-TST+garante+estabili)...

[*www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_...2006/2006/lei/l11324.htm*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_...2006/2006/lei/l11324.htm)

[www.planalto.gov.br/ccivil\_03/constituicao/constituiçao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)

[*www.planalto.gov.br/ccivil\_03/LEIS/L9029.HTM*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM)

[www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/LEIS\_2001/L10208.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm)

www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev.../Marco\_Treviso.pdf

[[1]](http://co123w.col123.mail.live.com/mail/" \l "_ftnref1" \o ") Formada em Administração de Empresa pela Universidade da Amazônia e Aluna do curso de DIREITO DA Faculdade Estácio - FAP. Email: [roseane.frias@hotmail.com](mailto:roseane.frias@hotmail.com)

[[2]](http://co123w.col123.mail.live.com/mail/" \l "_ftnref2" \o ") Professora de Direito do Trabalho email: [Milena.costa@estacio.br](mailto:Milena.costa@estacio.br)