**INTRODUÇÃO**

O foco deste artigo é analisar e demonstrar, através das pesquisas bibliográficas, que o empregado doméstico não tem os mesmos direitos do empregado urbano, e como seria importante proporcionar a igualdade entre eles, pois o seguro-desemprego é relevante para os trabalhadores em situação de desemprego involuntário, sendo que trazer requisitos diversos apenas prejudica o empregado doméstico.

Após um longo tempo de espera dos domésticos por uma legislação que aumentasse e garantisse seus direitos, eis que surge a Emenda Constitucional nº 72/2013, visando tratar tal trabalhador de uma maneira melhor e assegurando-lhes alguns direitos que os empregados urbanos já detinham, antes mesmo da Constituição Federal de 1988.

Dentre os “novos” direitos do empregado doméstico está o recolhimento do FGTS, que anteriormente era facultativo ao empregador fazer ou não, e com ele tem vem a figura do seguro-desemprego, em casos de desemprego involuntário.

O Direito como um todo estava atrasado para resolver as questões dos domésticos, e talvez continue, pois mesmo com tantas alterações não proporcionou a esse trabalhador a igualdade com os demais.

Por esse motivo, o objetivo do presente artigo é mostrar ao seu leitor e pesquisador, que o doméstico aguardou ansiosamente pelos seus direitos, e mesmo com a inclusão deles na legislação brasileira, o trabalhador ainda não é detentor da igualdade.

Portanto, será analisado no transcorrer do presente, como fica o princípio da isonomia, previsto na Carta Magna, frente as divergências encontradas entre a concessão do seguro-desemprego para os trabalhadores, principalmente, visa ainda, a conscientização acerca da importância da mudança desse aspecto para os domésticos.

**1. Natureza do seguro-desemprego**

O seguro-desemprego surge por conta da necessidade do trabalhador em manter sua subsistência, quando for submetido a situação de desemprego involuntário.

Este benefício oferece um auxílio em dinheiro, não inferior a 1 (um) salário mínimo, por um período determinado em Lei, desde que cumprido os critérios para sua concessão, que de maneira genérica, é recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) e tempo necessário de trabalho.

Conforme o site do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), o seguro-desemprego é um benefício previdenciário de caráter temporário, previsto nas garantias do art. 7º, II, bem como no art. 201, III, ambos da Constituição Federal/1988. Tem por finalidade assegurar assistência financeira do trabalhador, que se encontra desempregado involuntariamente, e também, auxiliá-lo na manutenção e busca de novo emprego.

Esse direito do trabalhador foi regulado por meio da Lei nº 7.998/90, que permitiu a definição dos requisitos mais acessíveis para a concessão do benefício e alterações nas regras do cálculo de valores, sendo que a referida Lei passou por diversas alterações até os dias atuais.

Ao ser dispensado sem justa causa, o empregado receberá um formulário próprio pra a concessão do benefício, e junto aos demais documentos, deverá apresentar em um Posto de Atendimento do MTE.

Embora seja óbvio o raciocínio, cabe ressaltar que o seguro-desemprego é apenas para pessoas que estão desempregadas, ou seja, caso o trabalhador seja dispensado sem justa causa, porém ainda possua outra remuneração decorrente de vínculo empregatício com ou sem registro, não fara jus ao seu recebimento.

As relações de emprego ainda são permeadas dos chamados “acordos” como forma de burlar a Lei, e assim, o trabalhador passa a receber o auxílio de forma incorreta. Esta atitude pode gerar problemas tanto ao empregador, que deverá pagar uma multa, sem dispensar um processo criminal, e para o empregado, que deverá devolver o dinheiro recebido ilicitamente.

Em resumo, o seguro-desemprego é um benefício que auxilia o trabalhador em situações de falta de emprego, alheio a sua vontade, concedido quando há o cumprimento dos requisitos, previsto na Carta Magna e lei própria.

**2. O seguro-desemprego do empregado doméstico**

**2.1 Empregado doméstico**

Inicialmente, cabe fazer um breve comentário sobre o empregado doméstico frente à CLT, pois em seu art, 7º, o doméstico é excluído da aplicação desta, uma vez que a Lei nº 5.859/72, criada depois de algum tempo, é específica, e trata exclusivamente desse assunto, no entanto, poderá ser aplicada no que se refere a definição de empregado e de acordo com cada caso, conforme o “caput” deste mesmo artigo.

Antes de iniciar a explicação e trazer o conceito de emprego doméstico, é importante entender e ver quais requisitos são necessários para que o trabalhador tenha vínculo de emprego, isto é, seja um empregado.

Para ser considerado empregado, o trabalhador deve estar inserido em 5 (cinco) critérios apresentados na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), em seu art. 3º, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

O juiz do trabalho aposentado, professor e renomado escritor Nascimento (2014), para facilitar a compreensão, separou os requisitos, que são elementos genéricos, para ser empregado, elencados no artigo acima citado e explicou-os, conforme abaixo.

a) pessoa física é a pessoa natural, não podendo ser empregado a pessoa jurídica, apenas o indivíduo;

b) pessoalidade, a própria pessoa presta os serviços, assim como consta no contrato de trabalho, não podendo um terceiro exercer suas atividades;

c) não eventualidade ou habitualidade, é o trabalho constante e inalterável ao destinatário, uma prestação frequente para geração e continuidade da atividade;

d) subordinação é uma posição de dependência, sujeição às ordens e ao poder daquele que contratou;

e) onerosidade, ou mediante salário, é uma contraprestação por parte daquele que contratou, devendo pagar pela atividade já desempenhada pelo trabalhador.

Após a compreensão dos requisitos para ser empregado, que foram expostos, serão apresentados os outros dois pontos que o empregado doméstico deve preencher, além daqueles.

Para Souza e Resende (2001, p. 8) “Empregado doméstico é aquela pessoa da qual trabalha em âmbito residencial, onde este local de trabalho não tem finalidade lucrativa, sendo que o trabalho dele é de caráter oneroso. Existem vários tipos de cargos para esta categoria como: os motoristas particulares, os cozinheiros, as lavadeiras, os jardineiros, as babás, as copeiras, os empregados de sítios, as governantas, as acompanhantes, as passadeiras, os mordomos, os caseiros e outros funcionários.”

Seguindo a explicação, a Lei nº 5.859/72, art. 1º “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.”

Embora o texto legal, omita 3 (três) dos 5 (cinco) elementos expostos, o empregado doméstico está inserido na figura jurídica do empregado, por isso compõe os mesmos critérios que estes, e por ser uma modalidade especial, aquele, na relação de emprego doméstico, também têm alguns elementos específicos em relação ao vínculo.

Ademais, fica evidente que a Lei trouxe maior destaque para o elemento genérico da continuidade, isto para evitar a confusão da figura do empregado doméstico, para aquele que presta serviços residenciais, porém transitórios, em caráter eventual, sendo que os demais requisitos têm segmento e ideia lógica, vez que a própria interpretação gramatical orienta no sentido que o trabalhador doméstico, presente no art.1º da Lei nº 5.859/72, é antes de tudo empregado. Assim, como é empregado, possui vínculo empregatício, logicamente devem estar inseridos em todos os elementos genéricos.

Há confirmação ao que foi exposto sobre os critérios gerais e específicos, segundo Godinho (2015, p.394), “...empregado doméstico é a pessoa física que presta com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas.”

Com relação aos elementos especiais do doméstico, tem a finalidade não lucrativa dos serviços, este está ligado mais com o empregador ou tomador de serviços, mesmo que para o obreiro tenha caráter econômico em relação ao salário recebido, a prestação de serviços ocorre em âmbito residencial, e neste local seus empregadores não podem desempenhar atividades com fins lucrativos, caso contrário tonar-se-ão empregados comuns.

O doméstico pode ser a mulher que faz a limpeza da casa, o motorista, a cozinheira, o jardineiro, o enfermeiro que cuida de um idoso ou um acidentado, ou até mesmo os caseiros de uma propriedade rural, porém, se o empregador estiver exercendo alguma atividade econômica, como por exemplo, um advogado que tem o escritório em casa, um cabeleireiro que tenha seu salão em algum cômodo ou então, a propriedade rural tiver produção animal ou vegetal, ficará descaracterizado a atividade doméstica de seu empregado.

Outro elemento especial, trata-se da prestação de serviços à pessoa ou à família, logo de plano isto afasta a oportunidade de uma pessoa jurídica possuir um contrato com empregado doméstico.

Em que pese a lei se referir à família, significa que é um grupo de pessoas físicas, que tem um interesse comum de consumo pessoal, em possível reclamação trabalhista, quem responde é a pessoa natural.

Ainda existe outro elemento, o âmbito residencial da atividade laborativa, o empregado doméstico precisa desempenhar sua atividade em âmbito residencial do empregador, é o lugar estritamente familiar, ainda que não seja onde o empregador resida com a família, como é o caso de um sítio ou uma casa de praia, por exemplo. Em ambos os locais há interesse pessoal ou familiar, e apenas para enfatizar, sem que tal interesse seja de proveito econômico.

Enfim, após estarem presentes todos os critérios elencados na CLT e na Lei nº 5.859/72, o empregado doméstico estará caracterizado, e assim passará a receber os benefícios inerentes dessa categoria especial de empregado.

**2.2 Breve evolução dos direitos do empregado doméstico**

Como a CLT não abordou o empregado doméstico em sua lista de direitos, apenas em 1972, com a elaboração da Lei nº 5.859, os domésticos obtiveram poucos direitos, quais sejam, anotação em CTPS, férias anuais de 20 (vinte) dias e inclusão na Previdência Social.

Com a promulgação da Constituição Federal em 1988, no parágrafo único, outros direitos foram estendidos a esses trabalhadores, que passaram a ter salário mínimo, irredutibilidade de salários, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais acrescidas de um terço, licença à gestante com duração de 120 dias, licença-paternidade de 5 dias, aviso prévio, aposentadoria e ainda, a inclusão previdenciária, como já constava na legislação anterior.

Outro longo período passou, até que outros direitos atingissem os domésticos, o Decreto nº 3.361/00, regulamentou alguns dispositivos da Lei nº 5.859/72, e assim facultou a inclusão desse empregado no FGTS (Fundo de garantia por Tempo de Serviço) e o acesso ao seguro-desemprego, e no ano seguinte a Medida Provisória nº 2.104-16/01, foi convertida em Lei nº 10.208/01, que acrescentou dispositivos da inclusão do FGTS e do seguro-desemprego na lei dos empregados domésticos.

Dessa forma ficou disciplinado que a inclusão do doméstico no FGTS seria irretratável, ou seja, uma vez que o empregador optasse por efetuar o recolhimento de 8% sobre o salário, posteriormente, não poderia recusar-se em fazê-lo. Isso garantiu também a multa de 40% sobre o FGTS, em caso de dispensa sem justa causa, além da possibilidade de receber um seguro-desemprego, por período estipulado na lei, desde que cumprido requisitos.

A Lei nº 11.324/06, agregou mais 4 (quatro) direitos trabalhistas para a categoria, a saber: o descanso remunerado em feriados, alteração de 20 dias para 30 dias corridos de férias, garantia de emprego para a gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, e a inovação de que é vedado ao empregador efetuar descontos no salário do doméstico, por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia, quando esta for no próprio local da prestação de serviços, porém todas essas despesas não têm natureza salarial, de forma que não serão agregadas ao salário do empregado.

Recentemente a categoria dos domésticos obteve mais um avanço, a Emenda Constitucional nº 72/2013 alterou o parágrafo único do art. 7º, da CF/88, incluindo mais direitos, alguns de aplicação imediata e outros que dependem de regulação legal.

Para os empregados que têm remuneração variável, garantiu-lhes o salário nunca inferior ao mínimo; a proteção do salário, conforme a lei, sendo que sua retenção dolosa constitui crime; a duração do trabalho normal em 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo possível a compensação ou redução, mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho; remuneração das horas extraordinárias, no mínimo, em 50% à hora normal; redução dos riscos do trabalho, com normas de saúde, higiene e segurança; reconhecimentos de acordo e convenções coletivas do trabalho; proibição de diferença de salários, de exercícios de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer natureza a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Aqueles direitos que dependem de regulamentação, são os seguintes: relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; fundo de garantia por tempo de serviço; remuneração de trabalho noturno superior à do diurno; salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até os cinco anos de idade em creches e pré-escolas; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer dolo ou culpa.

Por fim, recente alteração na legislação, que ocorreu em 1º de junho do ano corrente, foi elaborada a Lei complementar nº 150/2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho do doméstico, alterou algumas leis e revogou a Lei nº 5.859/72, o grande avanço se deu com a obrigatoriedade de recolhimento do FGTS, e como consequência, consagrou-se o direito ao seguro-desemprego em caso de dispensa involuntária.

Com o breve relato histórico, é possível analisar a longa jornada na legislação brasileira, para que os empregados domésticos obtivessem direitos trabalhistas, porém ainda é evidente que faltam muitos outros.

**2.3 Regras adotadas em lei**

Inicialmente, cumpre dizer que o programa do seguro-desemprego, é uma conquista dos trabalhadores brasileiros, e uma garantia constitucional, prevista no art. 7º, II da CF/88, como pagamento de um benefício ao trabalhador que sofrer uma dispensa involuntária: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: ... II – seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário.”

No período anterior a LC nº 150/15, já havia previsão da inclusão do empregado doméstico no FGTS e a possibilidade de concessão do seguro-desemprego, desde que cumprido os requisitos, porém a inclusão e o consequente recolhimentos de 8% sobre o salário do empregado, era facultativa, isto é, o empregador poderia optar em fazer ou não.

Quando o doméstico era dispensado de seu emprego, sem justa causa, poderia ter acesso ao seguro-desemprego, no entanto, antes de fazer a análise do requisito de tempo de trabalho, era necessário verificar se havia ou não inscrição no fundo de garantia, e caso o empregador não tivesse realizado o recolhimento, o empregado doméstico não receberia o seguro-desemprego, ficando desamparado.

Apenas com a recente alteração constitucional, ocorrida por meio da emenda nº 72, no ano de 2013, o seguro-desemprego passou a ser efetivamente conferido como direito ao empregado doméstico, e mesmo assim, estava sujeito a regulamentação.

Para fazer jus ao recebimento do seguro-desemprego, o doméstico deve estar regularmente inscrito no FGTS e estar sujeito ao desemprego involuntário, ambos já mencionados acima.

Com intuito de reforçar a ideia do desemprego involuntário, além da dispensa sem justa causa, a concessão pode ocorrer também, nos casos de rescisão indireta, quando o empregador deu causa ao pedido demissão. Nos termos do parágrafo único do art. 27 da LC 150/2015, O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando: I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante; III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável; IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato; V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama; VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei 11.340/2006 (Maria da Penha).

Retomando os requisitos para a concessão do seguro-desemprego, deve ter trabalhado como empregado doméstico durante 15 (quinze) meses, nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à dispensa, bem como não estar em gozo de benefício previdenciário, com exceção do auxílio-acidente e pensão morte, e não possuir renda suficiente para manutenção própria e de sua família, nos termos da Resolução 253/00, do MTE.

Assim também diz o grande autor NASCIMENTO, (2014, p. 979), “Como consequência da inscrição no FGTS, terá direito ao seguro-desemprego, correspondente a um salário-mínimo por no máximo três meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de dezesseis meses, aquele vinculado ao FGTS, que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses, contados da data da sua dispensa sem justa causa.”

Para habilitar-se e passar a receber o seguro-desemprego, o doméstico deverá apresentar os documentos necessários (CTPS, termo de rescisão contratual, acompanhado do atestado de dispensa sem justa causa e comprovante de recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS, como doméstico) em algum dos órgãos autorizados pelo MTE, no prazo de até 90 dias subsequentes a dispensa. Após o cumprimento dos requisitos e análise deles pelo agente, o empregado será habilitado para o recebimento.

Tão somente para reforçar o supracitado pelo autor Amaury Mascaro Nascimento, o seguro-desemprego do empregado doméstico corresponderá ao valor de um salário-mínimo, e terá vigência máxima de 3 (três) meses.

O novo requerimento poderá ser feito após 16 (dezesseis) meses da dispensa que deu origem ou concedeu o benefício anterior, desde que o empregado apresente todos os documentos novamente. Todas essas regras apresentadas são facilmente encontradas no endereço online do MTE.

**3. Alterações na Lei do seguro-desemprego**

**3.1 Requisitos anteriores à MP 665/2014 (convertida em Lei nº 13.134/15)**

Tendo por certo que o seguro-desemprego sofreu várias alterações por meio de Medida Provisória convertida em lei, muito importante para o conhecimento, é saber como eram as regras anteriores, as quais passarão a ser apresentadas abaixo.

Ocorrendo a dispensa sem justa causa, é obrigação do empregador, fornecer as guias para habilitação junto ao programa do seguro-desemprego, sem fazer juízo de valor se o empregado faz ou não, jus a percepção do benefício.

A Lei nº 7.998/90 em conjunto a Lei nº 8.900/94, regulavam o programa do seguro-desemprego, sendo que esta última foi revogada pela redação da MP 665/2014, convertida em Lei nº 13.134/15.

Neste período de ampla vigência de ambas as leis, além do desemprego involuntário, os requisitos para a concessão do benefício era o recebimento de salários consecutivos nos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à dispensa ou rescisão, sendo que o aviso prévio indenizado também faria parte do cômputo dos meses trabalhados; não estar em gozo de benefício da Previdência Social, excetuados o auxílio-acidente e a pensão por morte; e não possuir renda própria para o seu sustento e de seus familiares.

A duração desse benefício era de no máximo 4 (quatro) meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 (dezesseis) meses, sendo que poderia fazer o requerimento novamente após cumprimento dos requisitos e um novo período aquisitivo.

**3.2 Mudanças para a concessão**

Após a Medida Provisória 665/14, convertida na Lei 13.134/15, houve alterações nos artigos 3º e 4º da Lei 7.998/90, que tratam sobre a concessão e duração do seguro-desemprego, e quais os requisitos para a primeira, segunda e demais vezes do requerimento.

As regras básicas permaneceram, a dispensa involuntária do empregado, não estar em gozo do benefício previdenciário ou assistencial, exceto o auxílio-acidente e pensão por morte, e não ter condições de arcar com o sustento próprio e de seus familiares.

Agora, em se tratando das alterações, para o primeiro requerimento, o empregado deve ter trabalhado pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses, imediatamente anteriores a dispensa, já para o segundo requerimento deve ter trabalhado pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores a dispensa, e para as demais solicitações de seguro-desemprego, o empregado deve ter trabalhado 6 (seis) meses, também imediatamente anteriores a dispensa.

O benefício será concedido pelo período máximo, variável de 3 (três) a 5 (cinco) meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo, contados a partir da dispensa que deu origem à última habilitação.

A duração do seguro-desemprego, isto é, o tempo em que o trabalhador irá receber o benefício, utiliza como base o tempo trabalhado, está previsto no art. 4º da Lei nº 13.134/15.

Para a primeira solicitação:

- 4 (quatro) parcelas, para trabalho de no mínimo 12 (doze) meses e no máximo 23 (vinte e três) meses, no período de referência;

- 5 (cinco) parcelas, para o trabalho de no mínimo 14 (vinte e quatro) meses, no período de referência.

Para a segunda solicitação:

- 3 (três) parcelas, para o trabalho de no mínimo 9 (nove) meses e no máximo 11 (onze) meses, no período de referência;

- 4 (quatro) parcelas, para trabalho de no mínimo 12 (doze) meses e no máximo 23 (vinte e três) meses, no período de referência;

- 5 (cinco) parcelas, para o trabalho de no mínimo 14 (vinte e quatro) meses, no período de referência.

A partir da terceira solicitação:

- 3 (três) parcelas, para o trabalho de no mínimo 6 (seis) meses e no máximo 11 (onze) meses, no período de referência;

- 4 (quatro) parcelas, para trabalho de no mínimo 12 (doze) meses e no máximo 23 (vinte e três) meses, no período de referência;

- 5 (cinco) parcelas, para o trabalho de no mínimo 14 (vinte e quatro) meses, no período de referência.

Nota-se que a diferença da primeira, segunda e demais solicitações é apenas, relacionado ao recebimento de 3 (três) parcelas, pois para receber as outras, a regra é igual.

O valor do seguro-desemprego é calculado de acordo com a média dos salários percebidos no momento da dispensa, não podendo ser inferior ao salário-mínimo, conforme as informações veiculadas pelo MTE.

a) o empregado que percebia o salário médio de até R$ 1.222,77 (um mil duzentos e vinte e dois reais e setenta e sete centavos), o valor da parcela será 80% (oitenta) deste salário;

b) quando o salário médio for de R$ 1.222,78 (um mil duzentos e vinte e dois reais e setenta e sete centavos) até R$ 2.038,15 (dois mil e trinta e oito reais e quinze centavos), o valor da parcela será a metade deste salário acrescido de R$ 978,22 (novecentos e setenta e oito reais e vinte e dois centavos);

c) já se o salário médio for superior a R$ 2.038,15 (dois mil e trinta e oito reais e quinze centavos), o valor da parcela será invariavelmente, R$ 1.385,91 (um mil trezentos e oitenta e cinco reais e noventa e um centavos).

Essas são as características com as alterações do seguro-desemprego, pagos ao empregado urbano.

**4. Empregados doméstico e urbano**

**4.1 Princípio da isonomia**

Neste capítulo será abordado o princípio da isonomia, também chamado princípio da igualdade, que está previsto implicitamente em vários dispositivos da CF/88, e expressamente garantido no art. 5º, “caput” - “ Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade...”

De acordo com o disposto no referido art.5º, todos devem ser tratados igualitariamente, por esta razão a CF/88, art. 19, III, proíbe a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios criem distinções ou preferências entre brasileiros. Neste sentido também não pode haver distinção entre homens e mulheres (art. 5º, I), nem entre brasileiros natos e naturalizados, salvo em caso previstos pela própria Constituição. No primeiro caso, as diferenças estão em relação a capacidade física e biológica deles, já no segundo caso, a diferença está na possibilidade ou não, de exercer cargos políticos.

Dando segmento a igualdade, toda pessoa tem direito de acessar o Poder Judiciário, e assim fica constituída a igualdade jurisdicional, pois, não se admite o tratamento discriminatório, que impeça ou dificulte o acesso a justiça. Tendo em conta isto, a norma constitucional assegurou a assistência jurídica integral e gratuita para aqueles que têm insuficiência de recursos e a comprovem, e ainda, criou a Defensoria Pública, que possibilita a orientação jurídica e a defesa, sob responsabilidade do Estado, sempre que necessário e em todos as instâncias.

Outro ponto é a igualdade entre trabalhadores urbanos e rurais, possível, por meio do art. 7º da Carta Magna, prevendo direitos aplicáveis tanto para os trabalhadores rurais como para os trabalhadores urbanos.

Segundo o MELLO, (2011, p.10) “A Lei não deve ser fonte de privilégio ou perseguição, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo modo assimilado pelos sistemas normativos vigentes.”

A ordem jurídica pretender reforçar a ideia da impossibilidade de desigualdade ou a não equiparação, sem justificativa, tendo em conta que este ato tornaria uma infração do princípio da igualdade, mais uma vez, é necessário analisar cada situação, promovendo equiparação em consonância com aquilo que foi analisado.

A igualdade é mais do que dar direitos iguais a todos, é uma análise das necessidades frente ao caso concreto, devendo ser analisado antes de aplicar os direitos, uma vez que o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que eles se desigualam, é justamente proteção aos direitos e de suma importância para o conceito de justiça.

**4.2 A não equiparação do empregado doméstico ao empregado urbano**

Embora exista o princípio da igualdade em relação aos empregados urbanos e empregados rurais, isto não foi estendido aos empregados domésticos, e assim, existem diversos direitos que os urbanos possuem, porém os domésticos não podem gozá-los, sendo restritos apenas aos direitos conferidos a sua categoria.

A extensão desses direitos aos trabalhadores domésticos não se trata apenas de uma questão de justiça social, mas de dignidade e cidadania.

A distinção de direitos fica clara quando traz para a análise o seguro-desemprego com o quadro comparativo abaixo.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Empregado urbano | | Empregado doméstico | |
| Primeira solicitação | 12 meses de trabalho, nos últimos 18 meses. | Primeira solicitação | 15 meses de trabalho nos últimos 24 meses |
| Vigência | 3 a 5 meses | Vigência | 3 meses |
| Valor | Mín.- salário-mínimo  Máx.- R$ 1.385,91 | Valor | Salário-mínimo (fixo) |

Observando os dados apresentados, indubitavelmente verifica-se que há desigualdades no tempo de trabalho para a solicitação, na vigência do benefício e na quantia recebida pelos empregados.

Então, qual seria a melhor forma de equiparar os empregados entre si, solucionando este problema? Qual seria o caminho mais curto a ser percorrido, a fim de chegar a direitos que abrangessem os domésticos, e dar efetividade ao princípio da isonomia?

A OIT (Organização Internacional do Trabalho), na sua 100ª Conferência Internacional do Trabalho aprovou a Convenção 186 e a Recomendação 201, que prevê a inserção dos domésticos na proteção social, garantias e direitos dos outros trabalhadores.

Cabe explicar a diferença de convenção e recomendação, a primeira possui força de lei e tem caráter unilateral, pois é elaborada por vários países e pode ser aderida a qualquer momento pelo Estado-membro, em regra, tem as características de Lei Ordinária, desde que não seja relativa a Direitos Humanos, que são equivalentes a Emenda Constitucional se aprovadas de acordo com os critérios do art. 5º, §3º da CF/88. A segunda, não gera direitos e obrigações, apenas serve como diretriz para mostrar o procedimento mais correto a ser seguido.

O Brasil como país membro da OIT, estava devidamente representado, porém não apresentou qualquer oposição ou ressalva, isto quer dizer que seria preciso, ou melhor, necessária a mudança do cenário das distinções entre os trabalhadores, e incorporar a Convenção no ordenamento jurídico brasileiro, tornando igualitário os direitos entre todos os trabalhadores.

Eis que surge uma dúvida, bastaria a simples ratificação pelo governo brasileiro ou então, seria necessário alterar a Constituição Federal, para que os direitos passassem a valer?

Em que pese o apresentado, nota-se que existe um caminho que chega ao fim das desigualdades materiais, bastando motivação, a decisão em mudar a atual situação do país.

Na atualidade uma das palavras mais utilizadas é a inclusão social, seja dos deficientes em escolas e trabalhos, da mulher nas carreiras profissionais, e até do acesso aos lugares, como restaurante e lojas, por que não incluir o trabalhador doméstico no rol de direitos do trabalhador urbano, uma vez que o trabalhador rural já está inserido. A não inclusão de fato contraria o princípio da igualdade, principalmente, quando fornece um benefício diferente para ambos trabalhadores, como é o caso do seguro-desemprego.

**5. Considerações finais**

Ao longo do presente trabalho foram apresentados diversos pontos que compõe o direito do trabalho brasileiro, as características e critérios para ser enquadrado como empregado, quais os direitos que eles têm. A definição de empregado doméstico, com um breve relato histórico de suas prerrogativas alcançadas no decorrer do tempo.

Na sequência, tratou-se do seguro-desemprego, antes e depois da recente alteração em sua lei, bem como, verificou-se o seguro-desemprego do empregado doméstico, que é diferente daquele. Por fim, todos os assuntos supracitados foram analisados sob o princípio da isonomia, e demonstrando que existe um caminho capaz de dar igualdade a todos os empregados, dependendo de ratificação de uma convenção da OIT, organização que o Brasil já é Estado-Membro, para fazer parte do ordenamento jurídico pátrio ou então, por meio de emenda constitucional.

Cabe ainda uma minuciosa pesquisa para ver o melhor meio para incorporar os direitos do empregado urbano ao empregado doméstico, no entanto, existe a possibilidades de dar efetividade ao princípio da igualdade.

Conclui-se, portanto, que o Estado Brasileiro não pode “esquecer” mais uma vez, dos domésticos, e deixar a mercê das situações, sem respaldo jurídico. A busca constante do país deve ser o tratamento igualitário a todos, destarte haveria o cumprimento daquilo que foi previsto pela constituinte em 1988.