



**EDUCAÇÃO CONTINUADA**

---



**ANA MEIRY DOS SANTOS**

**TRABALHO DOMÉSTICO**

**OS DIREITOS ASSEGURADOS E AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA  
EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72**

São Paulo

2014

ANA MEIRY DOS SANTOS

TRABALHO DOMÉSTICO

OS DIREITOS ASSEGURADOS E AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA  
EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72

Monografia apresentada como requisito para  
conclusão de curso de especialização em Direito do  
Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de São  
Paulo - COGEAE

Orientador: Prof. Vinicius Franco Duarte

São Paulo

2014

ANA MEIRY DOS SANTOS

TRABALHO DOMÉSTICO

OS DIREITOS ASSEGURADOS E AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA  
EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72

Monografia apresentada como requisito para  
conclusão de curso de especialização em Direito do  
Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de São  
Paulo - COGEAE

Orientador: Prof. Vinicius Franco Duarte

BANCA EXAMINADORA

---

Professor Vinicius Franco Duarte

PUC - COGEAE - Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão.

---

Prof. (a)

PUC - COGEAE - Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão.

---

Prof. (a)

PUC - COGEAE - Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão.

A Deus, que em sua infinita bondade e sabedoria permaneceu a meu lado em todos os momentos desta jornada; à minha família, pela confiança, incentivo e dedicação incessantes; ao Professor Orientador Vinicius Franco Duarte, pela atenção dispensada em prol desta empreitada, a qual jamais lograria êxito não fosse por sua ajuda; aos amigos pelo apoio e motivação.

Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar. Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota.

Madre Teresa de Calcutá

## RESUMO

A presente monografia aborda as principais mudanças trazidas pela Emenda Constitucional nº 72 de 2013. Relata o surgimento e a evolução histórica dos direitos concedidos aos empregados domésticos, listando as legislações aplicadas à categoria ao longo do tempo. Descreve os direitos concedidos aos empregados domésticos antes do advento da Emenda Constitucional nº 72 de 2013. Expõe os novos direitos trazidos por referida Emenda Constitucional. Demonstra que alguns dos novos direitos dependem de regulamentação. Discute as controvérsias acerca das alterações trazidas pela Emenda Constitucional. Conclui definindo o papel da nova lei e seu impacto na sociedade e na relação de emprego doméstico.

Palavras-chave: Trabalho Doméstico. Emenda Constitucional nº 72/2013. Direitos. Controvérsias.

## **ABSTRACT**

This monograph addresses the changes brought by Constitutional Amendment No. 72/2013. Report the emergence and historical development of rights granted to domestic employees, listing the laws applied to domestic employees over time. Describes the rights granted to domestic employees before the advent of Constitutional Amendment No. 72/2013 Exposes the new rights brought by mentioned Constitutional Amendment. Shows that some of the new rights are depending of regulation. Discusses the controversies about the changes brought about by Constitutional Amendment. Concludes defining the role of the new law and its impact on society and relationship of domestic employment.

Keywords: Housework. Constitutional Amendment No. 72/2013. Rights. Controversies.

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA</b> .....	11
1.1. No mundo.....	11
1.2. No Brasil.....	12
<b>2. CONCEITOS</b> .....	17
2.1. Empregado doméstico.....	17
2.1.2. Diarista.....	21
2.1.3. Deveres do empregado doméstico.....	24
2.2. Empregador doméstico.....	26
2.2.1. Deveres do empregador doméstico.....	27
<b>3. DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS ANTES DO ADVENTO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013</b> .....	29
3.1. Anotação na carteira de trabalho.....	30
3.2. Salário Mínimo.....	36
3.3. Irredutibilidade salarial.....	40
3.4. Décimo terceiro salarial.....	40
3.5. Repouso semanal remunerado.....	41
3.6. Feriados civis e religiosos.....	44
3.7. Férias acrescidas do 1/3 constitucional.....	45
3.8. Aviso prévio.....	47
3.9. Estabilidade da gestante.....	50
3.10. Licença à gestante.....	52
3.11. Licença paternidade.....	53
3.12. Integração à previdência social.....	54
3.13. Aposentadoria.....	56
3.14. Auxílio doença.....	58
3.15. Vale transporte.....	59
3.16. Proibição do trabalho de menor de 18 anos.....	61
3.17. FGTS facultativo.....	64
<b>4. DIREITOS ALCANÇADOS COM A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 DE APLICAÇÃO IMEDIATA</b> .....	67

4.1. Salário mínimo para os que percebem remuneração variável.....	68
4.2. Proteção do salário.....	69
4.3. Jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais.....	71
4.4. Horas extras.....	72
4.5. Redução de riscos inerentes ao trabalho.....	74
4.6. Controle de trabalho do menor.....	75
4.7. Reconhecimento de convenções e acordos coletivos de trabalho.....	75
4.8. Proibição de discriminação.....	77
<b>5. DIREITOS ALCANÇADOS COM A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 QUE DEPENDEM DE REGULAMENTAÇÃO.....</b>	<b>80</b>
5.1. Proteção contra despedida arbitrária.....	80
5.2. Seguro desemprego.....	82
5.3. Fundo de Garantia de Tempo de Serviço – FGTS.....	84
5.4. Adicional noturno.....	85
5.5. Salário família.....	87
5.6. Assistência gratuita aos filhos.....	88
5.7. Seguro Acidente de trabalho.....	90
<b>6. QUESTÕES CONTROVERTIDAS ACERCA DAS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 E O IMPACTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....</b>	<b>92</b>
6.1. Controle de jornada.....	92
6.2. Acordo de compensação de horas.....	94
6.3. Banco de horas.....	96
6.4. Acordo de prorrogação de jornada.....	96
6.5. Regime de tempo parcial.....	97
6.6. Jornadas diferenciadas 12x36.....	99
6.7. Intervalo intrajornada.....	100
6.8. Intervalo interjornadas.....	102
6.9. Horas de sobreaviso.....	103
6.10. Empregado que mora no local de trabalho.....	104
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>105</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>108</b>

## INTRODUÇÃO

Em meio a um intenso debate na sociedade e pressão dos movimentos sociais e sindicais, em 03 de abril de 2013, foi publicada a Emenda Constitucional nº 72 que, nos termos de sua ementa, alterou a redação do parágrafo único do art. 7 da Constituição Federal “para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais”.

A Emenda Constitucional nº 72/2013 ficou popularmente conhecida como “PEC dos domésticos”.

Antes do advento da Emenda Constitucional os empregados domésticos contavam com os direitos previstos na Lei n.º 5.859/72, que regulamenta a categoria, e os relacionados nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, da Constituição Federal, os quais são salário mínimo; irredutibilidade salarial; décimo terceiro salário; repouso semanal remunerado; férias acrescidas de 1/3; licença à gestante; licença-paternidade; aviso prévio proporcional e aposentadoria.

Ocorre que a Lei nº 5.859/72 e os poucos incisos do art. 7º da Constituição Federal nunca foram considerados suficientes meios de proteção para os empregados domésticos, uma vez que não contemplavam diversos direitos, aos quais empregados e representantes da categoria sempre entenderam fazer jus os domésticos. A ampliação dos direitos concedidos aos empregados domésticos sempre foi uma bandeira levantada por diversos defensores da categoria.

Assim, com o advento da EC nº 72/2013 os direitos constitucionais da categoria foram significativamente ampliados.

Para muitos, com a publicação de referida Emenda o Brasil corrigiu uma antiga injustiça que assolava os domésticos e igualou a legislação trabalhista destes empregados a dos demais assalariados.

Ocorre que os novos direitos concedidos aos empregados domésticos trouxeram consigo diversas dúvidas que pairam sobre o modo como devem ser administrados e aplicados, posto que sua concessão não veio acompanhada de explicitações a respeito.

Ademais, muitos dos direitos trazidos pela EC nº 72/2013 dependem de regulamentação, de modo que, na prática, nem todos os direitos concedidos por referida Emenda são aplicáveis

aos empregados domésticos de forma imediata, uma vez que dependem de lei que determine seu modo de aplicação.

Deste modo, muitos afirmam que parte dos direitos outorgados pela EC nº 72/2013 são, em expressão popular, “para inglês ver”, o que significa dizer que, em verdade, não trazem vantagens imediatas para a categoria dos domésticos.

Neste tocante, existem no Senado e na Câmara alguns Projetos de Lei que visam regulamentar os novos direitos concedidos aos empregados domésticos e definir aspectos do emprego doméstico. Dentre tais Projetos de Lei destaca-se o de número 302 de 17 de julho de 2013, que visa regulamentar o art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal. Atualmente este Projeto de Lei encontra-se na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados.

Não obstante as diversas questões controversas que ainda pairam sobre o teor da EC nº 72/2013 e as mudanças por ela trazida, para muitos esta Emenda é um importante avanço legal, por corrigir de forma notável as distorções da lei entre os trabalhadores, que perduram há décadas. Para outros, porém, a Emenda configura um engessamento da relação entre empregados e empregadores domésticos, com fundamento de que a relação entre uma família e seu empregado não pode ser comparada à relação entre uma empresa que visa lucro, além da dificuldade que uma família poderá encontrar para administrar e, bem como suportar, os novos encargos trabalhistas.

De todo modo, favorável ou não, a necessidade de mudanças culturais desenvolvidas durante muitas gerações, tanto pelos empregados quanto pelos empregadores domésticos, em que ambos se tratavam, de certo modo, de maneira informal existe, e hoje, com o advento da EC nº 72/2013, exige um tratamento profissional por parte dos envolvidos na relação de trabalho, para que seja alcançado o objetivo de referida Emenda, que é a inclusão social do empregado doméstico, reconhecendo-o como um profissional qualificado em sua categoria.

Será necessária significativa sinergia entre Órgãos competentes e a sociedade brasileira para que as modificações trazidas pela EC nº 72/2013 sejam respeitadas e devidamente aplicadas, sem que haja indevidos prejuízos para quaisquer das partes.

# 1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

## 1.1. NO MUNDO

O trabalho doméstico ao redor do mundo mantém estrita relação com a escravidão e o trabalho feminino.

O trabalho feminino remete-nos ao período Paleolítico, que aconteceu cerca de 2,5 milhões a.C. e no qual surgiram os primeiros homínídeos. Neste período cabia às mulheres, além da missão de procriar, os trabalhos internos, tais como cuidar dos filhos, preparar a comida e colher vegetais. Ao homem, por outro lado, cabia o trabalho externo como a caça e a procura de abrigo.

No período seguinte, chamado de Neolítico, não obstante o desenvolvimento do cultivo, da domesticação de animais e o aumento da variedade de trabalhos, a essência da divisão entre homens e mulheres não sofreu grandes alterações, permanecendo à mulher essencialmente o trabalho interno.

Na antiguidade e idade média, parcela expressiva do trabalho doméstico era executada por escravas e servas.

O trabalho escravo, por sua vez, tem sua origem longínqua, remetendo-nos aos tempos de guerra, em que o grupo vencedor detinha os vencidos, obrigando-os a prestar serviços sem qualquer direito ou contraprestação. Os escravos eram considerados objeto, parte do patrimônio familiar. Tal prática foi universalmente empregada em todo o mundo antigo.

Na Grega Antiga, essencialmente em seus períodos Homérico, Arcaico, Clássico e Helenístico, havia as chamadas *pólis*, tradicionalmente traduzidas como cidades-Estado, as quais eram organizadas politicamente e dotadas de poder econômico e militar, onde os escravos constituíam um grupo excluído da sociedade, responsável por trabalhos variados.

Nesta época os escravos eram chamados de *dmôs* que, particularmente, referia-se aos prisioneiros de guerra. O trabalho executado pelo escravo era tido como inferior e indigno de um cidadão e a família que não possuísse escravos era considerada miserável.

Na Roma antiga os escravos, chamados de *servus* ou *ancillus*, também se originavam, essencialmente, das capturas realizadas em guerras imperialistas. Assim, os prisioneiros de guerra eram fonte de escravidão e não tinham a mesma concepção dos escravos

provenientes da América, baseada na diferença de raças, sob a condição de homens inferiores.

Na Idade Média assiste-se ao renascimento e surgimento de novas rotas comerciais no Mediterrâneo, tendo as antigas rotas romanas sido substituídas pelo comércio entre os reinos dos Francos e dos Árabes. Assim, o sistema escravocrata foi substituído pelo sistema servil de produção, essencialmente em razão da ausência de interesse dos escravos pelos resultados do trabalho produzido e da necessidade histórica de substituição das relações de produção.

No Feudalismo não poderia se falar em escravos, no sentido estrito da palavra. Nesta época havia os servos de gleba que formavam a maior parte da população camponesa e, embora levasse uma vida considerada miserável, a palavra escravo seria imprópria, posto que, para obter moradia nas terras de seus senhores, juravam, por vontade própria, fidelidade e trabalho.

Como se nota, na Antiguidade e na Idade Média não havia o contrato de trabalho doméstico, havia o escravo ou o servo, sem legislação que lhes conferisse qualquer direito. Ao patrão lhe cabia somente mantê-lo para que não morresse.

A primeira legislação que disciplinou o trabalho doméstico foi o Código Civil português de 1867 que, por sua vez, inspirou o Código Civil alemão, o qual regulou a matéria na seção referente à locação de serviços.

A regulamentação dos direitos e garantias dos domésticos deveu-se, decisivamente, com o amadurecimento da estrutura social e política de cada país. Deste modo, atualmente, na Europa mais direitos lhes são concedidos, enquanto que na América Latina os direitos garantidos pela legislação ainda se mostram diminuídos.

## 1.2. NO BRASIL

No Brasil, o trabalho doméstico também está fortemente ligado à escravidão.

No período da escravidão, índios e africanos eram usados como escravos, para a realização de atividades urbanas e rurais, bem como artesanato, agricultura, pecuária e, claro, para o trabalho doméstico. A condição de escravo constituía-se atividade subalterna e desonrosa.

Tratava-se de período no qual não se falava em dignidade da pessoa humana ou direitos e garantias constitucionais aos escravos, onde homens, mulheres e crianças, em sua maioria negros, exerciam trabalho forçado, sem remuneração ou qualquer outro direito.

Os primeiros regulamentos referentes àqueles que prestavam serviços domésticos remetem-nos às Ordenações do Reino, que traziam regulamentação acerca dos trabalhos e tratamentos a escravos.

As Ordenações Afonsinas, de 1446, usavam as denominações mouro ou servo para referir-se aos escravos; as Ordenações Manuelinas de 1521 usavam o vocábulo escravo para se referir tanto aos muçulmanos quanto aos negros; já as Ordenações Filipinas de 1603 utilizavam a denominação escravo para referir-se, especificamente, aos negros.

Dentre a Coleção de Leis do Império do Brasil foi publicada a Lei de 13 de setembro de 1830, portanto antes da abolição da escravatura, que regulava o contrato por escrito sobre prestação de serviços feitos por brasileiro ou estrangeiro dentro ou fora do Império.

Referida Lei determinava que aquele que havia se obrigado à prestação e serviços somente poderia deixá-lo de cumprir mediante restituição de todos os recebimentos adiantados e pagando a metade do que mais ganharia caso cumprisse o contrato por inteiro.

Com o início da Revolução Industrial no século XVIII, países industrializados que possuíam relações comerciais com o Brasil e o viam como consumidor em potencial para seus produtos passaram a pressionar o país para abolição da escravatura, uma vez que quanto maior o número de assalariados, maior o mercado consumidor.

Conseqüentemente, em 4 de setembro de 1850 foi promulgada a Lei Eusébio de Queirós, que proibia o tráfico interatlântico de escravos. A lei, porém, não gerou efeitos imediatos, pois o tráfico ilegal desenvolveu-se intensamente e o tráfico interno cresceu consideravelmente.

Após a Guerra do Paraguai ocorrida entre os anos de 1865 e 1870, a escravidão passou a ser questionada, pois os escravos que lutaram pelo Brasil permaneceram escravos e iniciaram movimentos populares pela abolição da escravatura. Esses movimentos resultaram na Lei do Ventre Livre de 28 de setembro de 1871, a qual considerava livre todos os filhos de mulheres escravas nascidos a partir da data da lei, e na Lei dos Sexagenários de 28 de setembro de 1885, que garantia liberdade aos escravos com mais de 65 anos de idade.

Finalmente, em 13 de maio de 1888, foi sancionada a Lei Áurea (Lei imperial nº 3.353), que extinguiu a exploração da mão-de-obra escrava no Brasil. Ocorre que tal acontecimento deu início a uma grande miséria no país, posto que os escravos libertados não possuíam local para morar ou terra para cultivar.

Assim, o ex-escravo viu-se sob uma “falsa liberdade”, posto que em uma sociedade mergulhada em preconceitos não havia trabalho para escravos libertados, motivo pelo qual, sem opção, o ex-escravo permanecia na casa do antigo senhor e trocava trabalho por moradia e alimento, em condições não muito diferentes das suportadas antes de sua libertação.

O Código Civil de 1916 disciplinou a relação dos contratos trabalhistas relacionados à locação de serviços dos empregados, em seus artigos 1216 e seguintes.

Porém, somente em 30 de julho de 1923 o trabalho doméstico ganhou regulamentação específica através do Decreto nº. 16.107. Referido Decreto determinava, em seu art. 2º, que eram considerados empregados domésticos:

[...] os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engommadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas seccas ou de leite, costureiras, damas de companhia e, de um modo geral, todos quantos se empregam, á soldada, em quaesquer outros serviços de natureza identica, em hoteis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bars, escriptorios ou consultorios e casas particulares (sic).

Em 1936 foi criada, em São Paulo, a primeira Associação de Trabalhadoras Domésticas da qual se tem notícia, liderada por Laudelina de Campos Mello, em Santos -SP.

Posteriormente o Decreto-Lei nº 3.078 de 27 de novembro de 1941, tratou do empregado doméstico em residências particulares mediante remuneração, resguardando o trabalhador com um aviso prévio de oito dias, após seis meses de serviço permanente e exclusivo, conferindo também o direito de rescisão contratual em caso de atentado à sua honra ou integridade física, mora salarial ou falta de ambiente higiênico de alimentação e habitação, garantindo, assim, melhores condições de trabalho.

Mais tarde, em 1943, com o Decreto-Lei nº 5.452, surge a Consolidação das Leis do Trabalho nascendo, então, a polêmica quanto à vigência ou não do Decreto-Lei nº 3.078/41.

Ocorre que a CLT nada estipulou em relação aos direitos dessa categoria de trabalhadores, razão pela qual, nos dizeres de Alice Monteiro de Barros<sup>1</sup>:

[...] a CLT, quando disciplinou as relações individuais e coletivas de trabalho, excluindo o doméstico de sua normativa (art. 7º, “a”), não revogou o Decreto-Lei nº 3.078, mas simplesmente deixou de estender ao empregado doméstico as normas consolidadas, embora o entendimento jurisprudencial dominante fosse em sentido contrário.

Finalmente, em 11 de dezembro de 1972 veio a Lei nº 5.859 que regulamenta a categoria dos empregados domésticos até a presente data. Esta lei trouxe novos direitos, tais como benefícios e serviços da previdência social; férias anuais com adicional de 1/3 e proibição de descontos no salário do empregado. No ano de 1973, surge o Decreto nº 71.885 que regulamentava a Lei nº 5.859/72.

A Constituição Federal de 1988 é considerada um marco para o empregado doméstico, em seu art. 7º, parágrafo único, estendeu ao empregado doméstico alguns direitos concedidos aos trabalhadores em geral, tais como salário mínimo; irredutibilidade de salário, salvo negociação; décimo terceiro salário; repouso semanal remunerado; férias anuais remuneradas; licença à gestante, dentre outros.

Posteriormente, surgiram sindicatos em todo o país, culminando na criação da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas – FENATRAD, em 1997.

Em 04 de outubro de 2000, surgiram as Resoluções 253 e 254, estabelecendo critérios e finalidades para a concessão do seguro-desemprego ao empregado doméstico.

Em 23 de março de 2001 a Lei nº 10.208 acrescentou dispositivos à Lei nº 5.859, facultando o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e ao seguro-desemprego para o empregado doméstico.

Em 19 de julho de 2006 foi sancionada a Lei nº 11.324 de 19 de julho de 2006, que procurou igualar os direitos do empregado doméstico com os direitos dos empregados urbanos e rurais, já contemplados pelo artigo 7º da Constituição Federal.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por sua vez, fundamentada na Agenda do Trabalho Decente, levou o tema para sua 99ª e centésima conferência, nos anos de 2010 e 2011, respectivamente, dando origem à Convenção 189 e à Recomendação 201, específicas para as trabalhadoras domésticas.

---

<sup>1</sup> Barros, Alice Monteiro de, Curso de direito do trabalho – 9. ed. – São Paulo: LTr, 2013, p. 268.

Por fim, em 27 de março de 2013, o Senado Federal aprovou em segundo turno, a Proposta de Emenda Constitucional nº 66 de 2012, a chamada PEC das Domésticas, que equiparava os direitos trabalhistas dos empregados domésticos aos dos trabalhadores formais.

Assim, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 72 de 2013 que garantiu aos empregados domésticos direitos já estabelecidos na Constituição aos trabalhadores em geral, estipulados nos art. 7º.

Como se nota, desde o período da escravidão, a atividade doméstica sempre foi essencial para muitas casas de família, porém trata-se de uma profissão que até os dias atuais sofre discriminação e diferença.

Os direitos que amparam aos domésticos foram adquiridos no decorrer dos anos, de maneira lenta e gradual, porém, cada um deles foi um “degrau” necessário para se alcançar o direito seguinte.

## 2. CONCEITO

### 2.1. EMPREGADO DOMÉSTICO

A lei nº 5.859/72, em seu art. 1º, conceitua empregado doméstico como aquele que “presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”.

Referido conceito é ratificado pelos arts. 3º, inciso II, do Decreto nº. 71.885/73 e 12, inciso II, da Lei nº. 8212/91.

Do conceito de empregado doméstico depreende-se, portanto, que o trabalho deve ser prestado por pessoa física, em caráter contínuo, em âmbito residencial de pessoa ou família, sem finalidade lucrativa.

O trabalho deve ser prestado por pessoa física, não havendo grande controvérsia nesse sentido. Atualmente é comum a contratação de empresas de limpeza doméstica, porém, a pessoa física contratante não mantém qualquer vínculo com os empregados da empresa que presta serviços de limpeza.

Desse primeiro requisito revela-se um segundo desdobramento, qual seja a personalidade, pois, assim como em qualquer outra relação em que haja vínculo de emprego, também para o doméstico faz-se necessário contrato de trabalho *intuitu personae*.

Assim, a figura do trabalhador doméstico está diretamente ligada à pessoa que assumiu a relação de emprego, não podendo se fazer substituir por qualquer outra pessoa, ainda que natural.

Deste modo, se, por exemplo, a empregada faz-se substituir constantemente por qualquer outra pessoa deixa de existir a relação de emprego.

O trabalho deve ser prestado, ainda, em âmbito residencial de pessoa ou família. Neste ponto, importante ressaltar que, embora a lei não traga quaisquer especificações acerca do conceito de residência, esta não deve ser interpretada de uma maneira restritiva.

Neste sentido, é entendimento pacífico da doutrina e da jurisprudência que a caracterização do trabalho doméstico não se restringe ao trabalho prestado no interior da residência onde mora a pessoa ou família, devendo ser estendido a outras situações.

Assim, o conceito de empregado doméstico estende-se àquele que presta serviços em chácara, sítio, casa de praia ou qualquer outro neste sentido, desde que se preste ao laser do empregador e desde que não haja exploração econômica. No mesmo sentido, não se cogita a possibilidade de não se reconhecer como empregado doméstico o motorista particular, posto que sua atividade pressupõe deslocamento para atendimento das necessidades pessoais de seu empregador.

Acerca do tema, Sérgio Pinto Martins afirma que o art. 1º da lei nº 5.859/72 está equivocado uma vez que “que determina que o serviço deve ser prestado no âmbito residencial”, pois, segundo seu entendimento, “deve-se empregar a expressão ‘para o âmbito residencial’”<sup>2</sup>.

O trabalho doméstico não se estende, contudo, a qualquer propriedade do empregador que tenha finalidade econômica. Assim, por exemplo, o empregado que presta serviços para empresa que pertence ao seu empregador, não se insere no conceito de empregado doméstico, sendo regido pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho.

Neste tocante, tem-se que é imprescindível, ainda, que o trabalho prestado não possua finalidade lucrativa. Assim, se o empregado que presta serviços em propriedade do empregador em que haja exploração de atividade econômica estará descaracterizada a prestação doméstica.

Importante esclarecer, porém, que para a análise desse requisito não se deve considerar apenas a destinação da propriedade, mas também a atividade desenvolvida pelo empregado, uma vez que somente estará descaracterizada a prestação doméstica se a força de trabalho é utilizada diretamente na atividade lucrativa.

Assim, se o empregado presta serviços em propriedade que explora atividades lucrativas e suas tarefas estão voltadas ao desenvolvimento de tais atividades, estará descaracterizada a prestação doméstica, devendo ser o empregado regido pelas normas da CLT.

Por fim, o trabalho doméstico requer a continuidade, requisito no qual reside a controvérsia maior.

Quanto à continuidade à que se refere a lei, existem dois posicionamentos doutrinários: O primeiro defende que não há diferença entre continuidade e não eventualidade, sendo adotado por Sérgio Pinto Martins que afirma que “não vemos como fazer a distinção entre

---

<sup>2</sup> Martins, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho – 29. ed. – São Paulo: Atlas, 2013, p. 157.

continuidade, prevista no art. 1º da lei nº 5.859/72 para caracterizar o empregado doméstico, e não-eventualidade, encontrada na definição de empregado do art. 3º da CLT”<sup>3</sup>.

O segundo posicionamento, por sua vez, assevera se tratar de conceitos distintos, afirmando que a continuidade do trabalho doméstico não pode se confundir com a não-eventualidade, uma vez que o empregado regido pela CLT, mesmo trabalhando de forma não-eventual, pode trabalhar de maneira descontínua ou intermitente.

Não obstante a existência de posicionamentos diversos, conforme acima, o trabalho contínuo pode ser definido como aquele que se realiza de forma não intermitente, de forma não eventual, que não apresenta interrupções ou suspensões. A controvérsia reside na questão temporal, afinal a legislação não fixou qual o critério de tempo para se caracterizar a continuidade.

Por esta razão, existem diversos posicionamentos na doutrina e na jurisprudência.

É certo que determinados casos não ensejam qualquer controvérsia, como, por exemplo, no caso da empregada que presta serviços diariamente para pessoa ou família, mormente se houver exclusividade.

O mesmo não pode se dizer da diarista que presta serviços três vezes por semana ou menos, pois aqui reside grande discussão, sendo que, normalmente, a análise é feita conforme o caso concreto.

É possível que um prestador de serviços domésticos que trabalha mais de dois dias por semana para um mesmo patrão seja considerado um empregado com direito a registro em carteira. Esse tem sido entendimento comum entre os 24 Tribunais Regionais do Trabalho do país. Em alguns Estados, porém, como o Distrito Federal e Rio de Janeiro, segundo seus Tribunais Regionais, é preciso trabalhar mais de três dias.

Neste contexto, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região arriscou-se a atribuir o critério para a caracterização da continuidade no âmbito do trabalho doméstico, afirmando que “o trabalho prestado para pessoa ou família, no âmbito residencial desta até três vezes na semana não configura o elemento continuidade”<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Martins, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho – 29. ed. – São Paulo: Atlas, 2013, p.158

<sup>4</sup> TRT-1 - RO: 00008085320125010059 RJ, Relator: Flavio Ernesto Rodrigues Silva, Data de Julgamento: 09/04/2014, Décima Turma, Data de Publicação: 06/05/2014.

Neste sentido, referido Tribunal foi o único a editar uma Súmula acerca do tema, qual seja a Súmula nº 119, que assim dispõe:

SÚMULA Nº 119 - TRABALHADOR DOMÉSTICO. DIARISTA. PRESTAÇÃO LABORAL DESCONTÍNUA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO.

A prestação laboral doméstica realizada até três vezes por semana não enseja configuração do vínculo empregatício, por ausente o requisito da continuidade previsto no art. 11 da Lei nº 5.859/72.

O Tribunal Superior do Trabalho, porém, já apresentou entendimento diverso, afirmando que a prestação de serviços que se dá três vezes por semana configura a continuidade<sup>5</sup>.

Ocorre, todavia, que o mesmo Tribunal Superior do Trabalho apresenta decisões nas quais afirma que a prestação de serviços que se dá três vezes por semana não preenche o requisito da continuidade<sup>6</sup>.

Para Sérgio Pinto Martins, até mesmo a prestação de serviços que se dá apenas uma vez por semana pode configurar a continuidade, desde que a prestação de serviços se dê toda semana durante longos anos e sempre nos mesmos dias, conforme determinação da pessoa ou família para a qual o serviço é prestado.<sup>7</sup>

Para o célebre jurista, não é de grande relevância o número de dias nos quais ocorre a prestação de serviços, pois a questão está, em verdade, vinculada à subordinação do prestador de serviços. Assim, se a prestação se dá em dias determinados pela pessoa ou família, estará configurada a continuidade. Por outro lado, se os dias de prestação de serviços são de escolha do próprio prestador, não há que se falar em emprego doméstico.

Alice Monteiro de Barros, por sua vez, acredita que uma forma de solucionar a questão seja a aplicação do Direito Comparado, afirmando que a Argentina oferece um conceito de continuidade que pode ser aplicado ao direito brasileiro, qual seja “a atividade realizada por mais de quatro dias na semana, por mais de quatro horas, por um período não inferior a um mês”<sup>8</sup>.

Nota-se, pois, que o requisito da continuidade não apresenta um conceito unânime no que tange a seu aspecto temporal, devendo ser analisado conforme o caso.

<sup>5</sup> TST - E-ED-RR: 2500404420045020078 250040-44.2004.5.02.0078, Relator: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 08/09/2011, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 16/09/2011.

<sup>6</sup> TST - RR: 547008320075010241 54700-83.2007.5.01.0241, Relator: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 03/08/2011, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/08/2011.

<sup>7</sup> Martins, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho – 29. ed. – São Paulo: Atlas, 2013, p. 158.

<sup>8</sup> Barros, Alice Monteiro de, Curso de direito do trabalho – 9. ed. – São Paulo: LTr, 2013, p. 278.

De que qualquer modo, qualquer que seja o caso, não havendo continuidade na prestação de serviços, não há que se falar em vínculo de emprego entre o doméstico e o tomador, haja vista que, para que seja considerado empregado doméstico há que se preencher todos os requisitos que se depreende do conceito de empregado doméstico previsto no art. 1º da lei nº 5.859/72.

Diante do conceito de empregado doméstico conforme análise supra, são exemplos de empregados domésticos, o cozinheiro, a governanta, a babá, a lavadeira, a faxineira, o vigia, o piloto particular, o motorista particular, o jardineiro, o acompanhante de idosos, entre outros<sup>9</sup>.

### **2.1.2. Diarista**

Como visto anteriormente, a continuidade é condição necessária para a caracterização do empregado doméstico, tratando-se de requisito bastante controverso.

Porém, dentre todos os exemplos de prestadores de serviço doméstico, o diarista está dentre aqueles que geram maiores discussões, tanto pela variedade de modos pelos quais se dá sua prestação de serviços, quanto pela ausência de legislação específica.

Ademais, a lei não define quem é o diarista, não trazendo qualquer critério para distingui-lo do empregado doméstico.

Sabe-se que o diarista não pode ser considerado empregado doméstico, sendo considerado trabalhador autônomo que não mantém qualquer vínculo com a pessoa ou família para a qual presta serviços, não se aplicando, portanto, os direitos trabalhistas garantidos pela Constituição Federal.

O Decreto nº 3.048/99, que regulamenta a Previdência Social, em seu art. 9º, V, §15, VI, determina que é considerado contribuinte individual “aquele que presta serviço de natureza não contínua, por conta própria, a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, sem fins lucrativos”.

Sabe-se, ainda, que se o serviço ocorre apenas em “alguns dias” da semana, trata-se de serviço autônomo, e não de emprego doméstico.

Porém, a lei também não nos traz a definição do que seriam “alguns dias” de trabalho.

---

<sup>9</sup> Trabalho Doméstico: direitos e deveres: orientações – 5. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2013. 36. P. 8.

Diante de todas as lacunas da lei, coube à doutrina e jurisprudência a tentativa de definir quais os critérios necessários para a definição da condição de diarista. Todavia, sem parâmetros legais suficientes, os posicionamentos são diversos, não havendo unanimidade de pensamento.

Afonso Paciléo Neto<sup>10</sup> aponta os requisitos que, segundo seu entendimento, são necessários para que se configure a condição de diarista. Assim, em seus dizeres, é considerado diarista quem:

faz e recebe pela diária no fim do seu trabalho diário mediante recibos; não tem jornada mínima nem máxima definida; presta serviços no máximo uma ou duas vezes por semana; não recebe salário por mês ou soma das diárias do mês em um única oportunidade e tem valor e tem o valor gasto com vale-transporte incluído no valor da diária.

Como se vê, Afonso Paciléo Neto considera que se encaixa no conceito de “alguns dias” o trabalho prestado no máximo uma ou duas vezes por semana.

Diante todas as lacunas da lei, quando presente uma divergência no caso concreto a solução é procurada na Justiça do Trabalho. Ocorre que a lei não define quantos dias de trabalho são necessários para o reconhecimento de vínculo do trabalho doméstico.

Ocorre que, conforme já demonstrado, a Justiça do Trabalho brasileira não chegou a consenso acerca do tema, havendo diversos e distintos posicionamentos. Porém, o número de dias de trabalho por semana costuma ser primordial para distinguir o diarista do empregado doméstico com direito a anotação em CTPS.

Os juízes do trabalho têm considerado que a prestação de serviços em um ou dois dias exclui o critério de continuidade, enquanto que o trabalho em mais de três dias resulta no reconhecimento da condição de empregado. O entendimento é de que se trata de um critério razoável, considerando uma semana útil de cinco ou seis dias.

Ives Gandra Martins Filho foi relator de um processo no qual foi negado reconhecimento de vínculo a um jardineiro que trabalhava duas ou três manhãs por semana em residência de família. Assim definiu em seu voto<sup>11</sup>:

---

<sup>10</sup> Paciléo Neto, Afonso, Trabalho doméstico: um guia prático para empregados e empregadores – 1. ed. – São Paulo: Sensus, 2013, p. 78.

<sup>11</sup> RR - 132100-81.2003.5.12.0024 , Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 15/12/2004, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 11/02/2005

O diarista presta serviços e recebe no mesmo dia a remuneração, geralmente superior àquilo que receberia se trabalhasse continuamente para o mesmo empregador, pois nela estão englobados e pagos diretamente ao trabalhador os encargos sociais que seriam recolhidos a terceiros”, afirmou o ministro Ives [...] Se não quiser mais prestar serviços para este ou aquele tomador, não precisará avisá-lo com antecedência ou submeter-se a nenhuma formalidade, já que é de sua conveniência, pela flexibilidade de que goza, não manter um vínculo estável e permanente com um único empregador, pois mantém variadas fontes de renda provenientes de vários postos de serviços que mantém.

Outra linha de pensamento a ser considerada é a defendida por Sérgio Pinto Martins que afirma que a continuidade e, conseqüentemente a condição de empregado, depende, basicamente, do quão subordinado será o prestador de serviços doméstico à pessoa ou família, não sendo de grande relevância o número de dias trabalhados.

No mesmo sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região já decidiu:

**EMPREGADA DOMÉSTICA E DIARISTA - DISTINÇÃO. Não é o número de dias dos préstimos laborais que define sua natureza jurídica. Presente o requisito da subordinação revelado pela execução de serviços segundo os ditames do contratante em atendimento às suas necessidades e não as do trabalhador, a relação de emprego deve ser reconhecida.** A diarista se ativa segundo seus interesses pessoais, organizando sua força de trabalho nos dias de sua conveniência de forma a atender diversos clientes e obter um retorno pecuniário mais compatível com seus anseios. (TRT-2 - RO: 24307120125020 SP 20130031444, Relator: ROSA MARIA VILLA, Data de Julgamento: 22/05/2013, 2ª TURMA, Data de Publicação: 28/05/2013)

Argumentação comum nas reclamações trabalhistas dessa natureza é a de que, muitas vezes, a diarista, embora trabalhe apenas um ou dois dias na semana, mantém a relação durante muitos anos. Ocorre que, contrariando o entendimento de Sérgio Pinto Martins, a longa duração não pode ser considerada para alterar a natureza do trabalho.

Este é o entendimento majoritário da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho:

**RECURSO ORDINÁRIO - DIARISTA. FALTA DE CONTINUIDADE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO INEXISTENTE.** A Lei nº. 5.859/72, em seu art. 1º, exige, como um dos requisitos para a configuração do trabalho doméstico, o labor de natureza contínua. Assim, **não há como se reconhecer a relação de emprego doméstico, quando o trabalhador prestar os serviços em poucos dias na semana, independentemente do tempo em que perdurar a relação de trabalho.** Recurso ordinário desprovido. (TRT-6 - RO: 502312010506 PE 0000502-31.2010.5.06.0313, Relator: Nise Pedroso Lins de Sousa (T1), Data de Publicação: 20/01/2011)

**RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. DOMÉSTICA CONTINUIDADE.** O trabalho da empregada doméstica se diferencia da trabalhadora diarista pela presença do elemento continuidade, típico daquela relação. Continuidade pode ser definida como sendo a qualidade daquilo que se realiza de forma não intermitente, ou seja, que não

apresenta interrupções ou suspensões. Assim, **ainda que o trabalho tenha sido prestado duas vezes por semana ao longo de vários meses ou anos, não se insere neste conceito. O trabalho prestado para pessoa ou família, no âmbito residencial desta até três vezes na semana não configura o elemento continuidade.** Em tais hipóteses configura-se o trabalho autônomo que não encontra amparo nas disposições da Lei nº 5.859/72. (TRT-1 - RO: 00008085320125010059 RJ, Relator: Flavio Ernesto Rodrigues Silva, Data de Julgamento: 09/04/2014, Décima Turma, Data de Publicação: 06/05/2014)

Importante frisar, ainda, que o contrato do doméstico, assim como o contrato de trabalho regido pela CLT não tem como requisito a exclusividade, não sendo este critério importante para configurar ou não a relação de emprego.

Em 10 de maio de 2010 foi apresentado pelo Senado Federal o Projeto de Lei nº 7.279/2010, que dispõe sobre a definição de diarista. Referido projeto de lei, em seu art. 1º, define o diarista como “todo trabalhador que presta serviços no máximo 2 vezes por semana para o mesmo contratante, recebendo o pagamento pelos serviços prestados no dia da diária, sem vínculo empregatício”.

Em 12 de maio de 2010 o projeto de lei foi enviado para a Mesa Diretora da Câmara dos Deputados e atualmente aguarda parecer do Relator na Comissão de Seguridade Social e Família.

**DIARISTA x DOMÉSTICA. REQUISITO DIFERENCIADOR. CONTINUIDADE. Na dicção do art. 1º da Lei 5.859/72, empregado doméstico é "aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas."** E trabalho contínuo é o prestado de forma sequencial, ininterrupto, em pelo menos três dias da semana, conforme jurisprudência dominante. A trabalhadora diarista, ao contrário, é aquela que presta serviços de forma descontínua a vários tomadores, com maior autonomia na organização e gerenciamento da sua própria força de trabalho. Assim, até que a lei em tramitação no Congresso Nacional venha dispor em contrário, a prestação de serviços em dois dias na semana, ainda que ao longo de quinze anos, não caracteriza o vínculo de emprego doméstico. (TRT-3, Relator: Rogerio Valle Ferreira, Sexta Turma)

Por todo o exposto, depreende-se que, para que não seja reconhecida relação de emprego doméstico do diarista, o contratante não deverá determinar quais sejam os dias de prestação de serviços ou determinar a carga horária, ou jornada diária, ou jornada semanal de trabalho, tampouco deve restar configurada a subordinação do diarista, devendo haver pagamento da diária, preferencialmente, no término do dia de trabalho.

### 2.1.3. DEVERES DO EMPREGADO DOMÉSTICO

Não obstante a ampliação gradativa dos direitos dos empregados domésticos, esta categoria, tal como qualquer outra, possui também deveres a observar.

O empregado doméstico deve possuir Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), documento necessário para o registro do contrato de trabalho, que, como será visto mais adiante, é direito seu.

Qualquer pessoa com mais de 16 anos poderá obter a CTPS dirigindo-se à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), às Gerências ou as Agências de Atendimento ao Trabalhador, ao Sistema Nacional de Empregos (SINE), sindicatos, prefeituras ou outros órgãos conveniados, munida de duas fotografias modelo 3 X 4 e qualquer documento oficial de identificação pessoal do interessado, no qual possam ser colhidos dados referentes ao nome completo, filiação, data e lugar de nascimento, conforme dispõe o parágrafo único do artigo 16 da CLT.

O empregado doméstico deve, ainda, possuir cadastro no INSS o qual pode ser efetuado nas Agências do INSS, através da internet no Portal Eletrônico da Previdência Social ou, ainda, por meio do chamado PREVFONE, através do número 135.

Para tanto, o doméstico deverá apresentar CPF, documento de identidade e CTPS devidamente anotada.

O doméstico que efetua seu cadastro perante a Previdência Social como contribuinte individual obtém o Número de Identificação do Trabalhador (NIT), atribuído pela Previdência Social ao cidadão que não possui número de PIS (Programa de Integração Social).

Mesmo após a Emenda Constitucional nº 72/13, o trabalhador doméstico permanece excluído do PIS.

Somente tem direito ao abono do PIS, equivalente a um salário mínimo anual, o empregado que percebe até dois salários mínimos por mês de empregador que contribui para o PIS, conforme art. 239, § 3º, CF. Assim, para ter direito ao abono do PIS, o empregado deve trabalhar para empregador que esteja obrigado a contribuir com o PIS.

De acordo com a Lei n. 9.715/98, a contribuição social para o PIS, que tem natureza de tributo, conforme a Constituição em seu art. 149 e art. 195, §6º, é devida pelas pessoas jurídicas, de modo que estão excluídos os empregadores pessoas físicas.

Destarte, como o empregador doméstico é pessoa física, não está obrigado a contribuir para o PIS, e, conseqüentemente, os empregados domésticos não têm direito ao abono anual.

Porém, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 4.071/12, que propõe a alteração da Lei nº 9.715/98, para incluir as pessoas físicas empregadoras rurais e urbanas entre os contribuintes para o PIS. Se aprovado referido Projeto de Lei, os empregadores domésticos passarão a ser contribuintes para o PIS e passarão a ter direito ao abono anual.

A Previdência Social incentiva a inscrição do trabalhador doméstico:

Ao cadastrar-se na Previdência Social você terá a segurança de participar da maior e mais antiga seguradora do trabalhador brasileiro, assim como a maior distribuidora de renda do País. A inscrição é o ato pelo qual o cidadão é cadastrado no Regime Geral de Previdência Social, para a sua identificação pessoal, atribuindo-lhe o Número de Inscrição do Trabalhador - NIT. Esse serviço permite que o contribuinte, que não possui PIS/PASEP ou NIT, faça sua própria inscrição junto à Previdência Social, a Seguradora do Trabalhador Brasileiro<sup>12</sup>.

Deverá o empregado, ainda, apresentar atestado de saúde que apresente sua aptidão para o trabalho, mormente se solicitado pelo empregador.

Ademais, compete ao empregado doméstico a assiduidade ao trabalho e o desempenho de suas tarefas nos termos das instruções do empregador; ao receber o salário, deve o empregado assinar recibo que dê quitação do valor percebido; quando de seu desligamento por demissão ou pedido de dispensa deverá apresentar sua CTPS a fim de que o empregador proceda às anotações competentes e, quando o pedido de dispensa for seu, o empregado deverá comunicar ao empregador sua intenção, com antecedência mínima de 30 dias.

Referidas recomendações estão previstas nas Orientações do Ministério do Trabalho e Emprego.<sup>13</sup>

## 2.2. EMPREGADOR DOMÉSTICO

A Lei nº. 5.859/72 não nos traz um conceito de empregador doméstico.

O Decreto nº. 71.885/73, em seu art. 3º, inciso II, por sua vez, define empregador doméstico como “a pessoa ou família que admita a seu serviço empregado doméstico”.

---

<sup>12</sup> <http://www.dataprev.gov.br/servicos/cadint/cadint.html>

<sup>13</sup> Trabalho Doméstico: direitos e deveres: orientações – 5. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2013. 36. p. 13.

A tal conceito deve ser acrescentada a condição de que o serviço prestado pelo empregado à pessoa ou família, como já visto, não deve possuir qualquer finalidade lucrativa, conforme dispõe o art. 15, inciso II, da Lei nº. 8.212/91.

Deste modo, não pode ser empregador doméstico a pessoa jurídica ou mesmo pessoa ou família que contrate empregado com a finalidade de utilizar sua força de trabalho em atividades lucrativas.

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região apresenta seu conceito de empregador doméstico:

**EMPREGADOR DOMÉSTICO. CONFIGURAÇÃO.** De acordo com o que determina o art. 1º da Lei. 5.589/72 o empregado doméstico é aquele que "presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas". Assim, da interpretação do dispositivo ora em comento apura-se que o **empregador doméstico é a unidade familiar que contrata o trabalhador de modo contínuo e sem finalidade lucrativa, pelo que, dentro desse conceito de unidade familiar, encontram-se os habitantes de uma mesma residência que auferiram proveito dos serviços do empregado que desenvolveu suas atividades em prol de todos os integrantes da residência, e não apenas alguns deles.** (TRT-5 - RECORD: 1199003620085050194 BA 0119900-36.2008.5.05.0194, 2ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 13/06/2011)

Destarte, com base em tais critérios, pode-se definir empregador doméstico como a pessoa ou família que, sem qualquer finalidade lucrativa, admite a seu serviço empregado doméstico.

### **2.2.1. Deveres do empregador doméstico**

Se o empregado doméstico possui deveres a cumprir, mormente os tem seu empregador. Dentre os deveres do empregador doméstico, podemos destacar como principais:

- a) Anotar a CTSP do empregado, procedendo à sua devolução no prazo de 48 horas, devidamente assinada;
- b) Solicitar do empregado a apresentação do comprovante de inscrição no INSS e, caso o empregado não possua, deverá o empregador inscrevê-lo;
- c) Efetuar o pagamento do salário até o 5º dia útil, com o devido preenchimento dos recibos de pagamento dos salários, inclusive adiantamentos e eventuais descontos;
- d) Do mesmo modo, preencher devidamente os recibos referentes ao pagamento de benefícios, tais como férias, 13º salário e vale-transporte;

- e) Quando a admissão ocorrer no curso do mês, efetua-se o pagamento proporcional aos dias trabalhado;
- f) Recolher a contribuição previdenciária e FGTS de seu empregado doméstico e fornecer ao empregado uma via do recolhimento mensal do INSS.

Ademais, certamente, devem ser observados pelo empregador domésticos todos os direitos do empregado, nos termos da legislação pátria, conforme mostraremos adiante.

### **3. DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS ANTES DO ADVENTO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº. 72/ 2013**

Antes da Emenda Constitucional nº 72/2013, a promulgação da Constituição Federal de 1988 já era considerada um marco para o empregado doméstico, pois estendeu a esta categoria alguns dos direitos concedidos aos trabalhadores em geral, através de seu art. 7º, parágrafo único.

Dispunha a Constituição Federal de 1988, antes da Emenda Constitucional nº 72/2013: “São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social”.

Destarte, de acordo com a Constituição Federal os empregados domésticos possuíam direito a:

- a) Salário, 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;
- b) Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- c) Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- d) Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- e) Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- f) Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- g) Licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- h) Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- i) Aposentadoria;

Assim dispunha a jurisprudência anterior à Emenda Constitucional nº 72/2013:

Conforme disposições contidas no artigo 2º do Decreto 71.885/73: 'Excetuando o Capítulo referente a férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho.' A CF/88, todavia, estendeu aos domésticos também os direitos previstos em seu artigo 7º, parágrafo único. Portanto, com fundamento no dispositivo

constitucional acima mencionado, os domésticos têm direito ao salário mínimo legal, à irredutibilidade salarial, ao 13º salário, ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, a férias mais 1/3, à licença à gestante e à paternidade, ao aviso prévio e à aposentadoria, bem como à integração à previdência social. (TRT-23 - RO: 1375200900323007 MT 01375.2009.003.23.00-7, Relator: DESEMBARGADORA LEILA CALVO, Data de Julgamento: 13/04/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: 14/04/2011)

SALÁRIO-UTILIDADE. ALIMENTAÇÃO. EMPREGADA DOMÉSTICA. O artigo 458 da CLT não aproveita ao empregado doméstico, regrado pela Lei nº 5.859/72, cujas garantias constitucionais são restritas ao salário-mínimo, irredutibilidade salarial, 13º salário, remuneração de repouso, férias anuais remuneradas acrescidas de 1/3, licença gestante, aviso prévio e aposentadoria. Recurso não provido. (...) (TRT-4 - RO: 908001219995040022 RS 0090800-12.1999.5.04.0022, Relator: MARIA GUILHERMINA MIRANDA, Data de Julgamento: 17/10/2001, 22ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)

A tais direitos somavam-se os estabelecidos na Lei nº 5.859/72 e no Decreto nº 71.885/73, que regulamenta a categoria dos domésticos.

Passemos a analisar os direitos concedidos aos empregados domésticos antes da Emenda Constitucional nº 72/2013.

### 3.1. ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

A carteira profissional foi instituída pelo Decreto nº 21.175 de 21 de março de 1932, passando, posteriormente, a ser regulamentado pelo Decreto nº 21.580, de 29 de Junho de 1932 o qual, por sua vez, sofreu alterações trazidas pelo Decreto nº 22.035 de 29 de outubro de 1932, sendo revogado pelo Decreto de 10 de maio de 1991. Em 5 de outubro de 1942 o Decreto-Lei nº 4.785 passou a regulamentar a carteira profissional.

Quando de sua instituição pelo Decreto nº 21.175/32 a carteira profissional somente se aplicava aos empregados do comércio e da indústria, uma vez que seu artigo 1º assim dispunha: “Art. 1º Fica instituída, no território nacional, a carteira profissional para as pessoas maiores de 16 anos de idade, sem distinção de sexo, que exerçam emprego ou prestem serviços remunerados no comércio ou na indústria”. Ainda, sua expedição era de caráter facultativo, devendo ser requerida pelo trabalhador interessado.

O Decreto nº 21.580/32, no entanto, alterou a narração do art. 1º, passando a constar o seguinte: “Art. 1º Fica instituída, no território nacional, a carteira profissional para as pessoas maiores de 16 anos de idade, sem distinção de sexo, que exerçam emprego ou prestem serviços remunerados”. A facultatividade da expedição do documento, todavia, foi mantida.

Finalmente, em 10 de outubro de 1969 foi instituída a Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, que substituiu a carteira profissional, através do Decreto-Lei n.º 926.

A Portaria nº 1, de 28 de janeiro de 1997, do Secretário de Política de Emprego e Salário do MTE, consolidou as disposições administrativas acerca da emissão da CTPS. Essa Portaria recebeu nova redação trazida pela Portaria nº 210, de 29 de abril 2008, que dispôs sobre a informatização da CTPS.

Referido Decreto-Lei dispõe em seu art. 13 acerca da obrigatoriedade da CTPS para o exercício de qualquer emprego: “A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada”. O texto do referido Decreto-Lei foi adotado pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim, a Carteira de Trabalho e Previdência Social tornou-se documento obrigatório para toda e qualquer pessoa que venha a prestar serviços seja a pessoa, na indústria, comércio, agricultura e de natureza doméstica, sendo, por suas anotações, importante documento que reproduz com tempestividade a vida funcional do trabalhador, sendo uma garantia para que o empregado tenha protegido seus direitos trabalhistas e previdenciários.

No âmbito do emprego doméstico, o Decreto-Lei nº 3.078/41 foi o primeiro a prever expressamente acerca da obrigatoriedade da “carteira profissional para o empregado em serviço doméstico”, em seu artigo 2º. A Lei nº 5.859/72, por sua vez, adaptada à nova realidade, dispôs sobre a obrigatoriedade da Carteira de Trabalho e Previdência Social em seu artigo 2º, inciso I:

RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. EMPREGADO DOMÉSTICO. ANOTAÇÃO EM CTPS. ARTIGO 2º, I, DA LEI 5.859/72. O direito ao registro do contrato de trabalho do empregado doméstico na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, não obstante o referido preceito descrito no artigo 7º, a da CLT, está salvaguardado pelos termos descritos na Lei 5.859/72, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, especialmente a partir dos termos lançados no artigo 2º, I, da Lei 5.859/72. Recurso ordinário a que se confere provimento em parte. (TRT-2 - RO: 31380720125020 SP 00031380720125020023 A28, Relator: REGINA VASCONCELOS, Data de Julgamento: 09/10/2013, 18ª TURMA, Data de Publicação: 11/10/2013)

Assim, ao ser contratado, o empregado doméstico deverá entregar ao empregador, mediante recibo, sua CTPS, devendo o empregador, no prazo de 48 de horas, proceder à sua devida anotação, conforme preconiza o art. 29<sup>14</sup>, da CTL.

Na página referente ao contrato de trabalho o preenchimento deverá ser feito pelo empregador da seguinte maneira:

- a) Empregador: Preencher com o nome completo do empregador;
- b) CNPJ/CPF: Como se trata de contrato de trabalho doméstico, este campo deverá ser preenchido com o número do Cadastro das Pessoas Físicas (CPF) do empregador. Ainda, no campo seguinte, o empregador deverá informar seu endereço completo;
- c) Espécie de estabelecimento: Deve ser preenchido com o local no qual o empregado prestará seus serviços, tais como residência, sítio, chácara, dentre outros;
- d) Cargo: Aqui deverá o empregador discriminar a função a ser exercida pelo empregado doméstico como, por exemplo, doméstico em serviços gerais, cozinheiro doméstico, motorista doméstico, etc.
- e) Classificação Brasileira de Ocupações (CBO): O CBO tem como finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho, para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares. Neste campo deverá o empregador informar o CBO correspondente à função exercida pelo empregado.

São exemplos de CBO de empregados domésticos:

Nomenclatura de cargos domésticos	CBO
Empregada Doméstica	5121-20
Babá	5162-05
Mordomo e Governanta	5131-05
Cozinheiro	5132-10
Motorista de carro de passeio	7823-05
Faxineiro	5121-15

<sup>14</sup> Art. 29 - A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Arrumador	5121-10
Caseiro	5121-05
Cuidador de idosos	5162-10
Mãe social	5162-15
Empregado doméstico nos serviços gerais	5121-05

- f) Data de admissão: Deve o empregador informar a data de início das atividades do empregado;
- g) Remuneração específica: Preenchido com o valor do salário ajustado com o empregado, não podendo ser menor ao mínimo legal;

Na CTPS deverá constar, ainda, informações referentes a férias, devendo ser preenchida com as datas correspondentes aos períodos aquisitivo e período de gozo.

Importante frisar que não poderá a CTP contar qualquer anotação que desabone o empregado. Neste sentido, Eduardo Gabriel Saad afirma que não há, nesta proibição, qualquer efeito prático, uma vez que “não extingue a praxe de o novo empregador indagar do antigo o motivo por que despediu o empregado”.<sup>15</sup>

Assim parecerá a CTPS devidamente preenchida:

18                    **CONTRATO DE TRABALHO**

Empregador ..... Colocar o nome do empregador .....

.....

CNPJ/MF ..... Colocar o CPF do empregador .....

Rua ..... Endereço onde o empregado irá trabalhar ..... Nº .....

Município ..... Est. ....

Esp. do estabelecimento ..... Residência .....

Cargo ..... Função exercida pelo empregado .....

..... CBO nº ..... Repetir a informação do cargo .....

Data admissão ..... de ..... Data de contratação ..... de .....

Registro nº ..... Fls./Ficha .....

Remuneração especificada ..... Salário bruto pago por mês .....

.....

.....

Ass. do empregador ou a rogo c/test. ....

1º ..... 2º .....

Data saída ..... de ..... de .....

.....

Ass. do empregador ou a rogo c/test. ....

1º ..... 2º .....

Com. Dispensa CD Nº .....

<sup>15</sup> Saad, Eduardo Gabriel, Consolidação das Leis do Trabalho Comentada – 46 ed. – São Paulo, 2013, p. 140.

Preenchida a CTPS, o empregador deverá devolver ao empregado no prazo de 48 horas.

A Lei nº 5.553/68, em seus artigos 1º, 2º e 3º<sup>16</sup>, prevê a pena de prisão simples de um a três meses a quem reter a CTPS, ou qualquer outro documento de identificação profissional, por prazo superior a 5 dias.

Atualmente, mesmo após a Emenda Constitucional nº 75, a legislação e a jurisprudência não preveem punições significativas para o empregador que deixar de anotação a CTPS do empregado doméstico.

A jurisprudência mais recente do TST ainda adota o entendimento que vem sendo seguido mesmo antes da ampliação dos direitos do empregado doméstico, de modo a não reconhecer a gravidade da conduta do empregador doméstico que deixa de proceder à anotação na CTPS de seu empregado, deixando claro não haver qualquer prejuízo moral ao empregado em tal situação:

*AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. COMPROVAÇÃO. INADIMPLENTO CONTRATUAL. ANOTAÇÃO DE CTPS E PARCELAS RESCISÓRIAS. NÃO CONFIGURAÇÃO. Tratando-se de dano in re ipsa, de natureza psíquica, a exigência de comprovação de dano efetivo, como a configuração de - situação vexatória ou desmoralizante-, não se ajusta à própria natureza do dano moral. Para sua configuração, basta a demonstração da verificação de um fato capaz de gerar, no trabalhador, o grave abalo psíquico. No entanto, no inadimplemento contratual, o dano deve ser suficientemente grave, ligado à mora salarial contumaz, com retenção reiterada de salários, não se enquadrando como tal a hipótese de falta de anotação de CTPS ou quando se trata de atraso de parcelas acessórias ou quando envolver salário diferido. Na espécie, anotada a CTPS e efetuado o pagamento em audiência das parcelas rescisórias do trabalhador doméstico, sem que tenha sido caracterizada a mora salarial contumaz, inexistente dano moral a ser reparado. Agravo de instrumento desprovido. ( AIRR - 220-64.2012.5.02.0044 , Relator Ministro: Arnaldo Boson Paes, Data de Julgamento: 25/06/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2014)*

---

<sup>16</sup> Art. 1º A nenhuma pessoa física, bem como a nenhuma pessoa jurídica, de direito público ou de direito privado, é lícito reter qualquer documento de identificação pessoal, ainda que apresentado por fotocópia autenticada ou pública-forma, inclusive comprovante de quitação com o serviço militar, título de eleitor, carteira profissional, certidão de registro de nascimento, certidão de casamento, comprovante de naturalização e carteira de identidade de estrangeiro. Art. 2º Quando, para a realização de determinado ato, for exigida a apresentação de documento de identificação, a pessoa que fizer a exigência fará extrair, no prazo de até 5 (cinco) dias, os dados que interessarem devolvendo em seguida o documento ao seu exibidor. Art. 3º Constitui contravenção penal, punível com pena de prisão simples de 1 (um) a 3 (três) meses ou multa de NCR\$ 0,50 (cinquenta centavos) a NCR\$ 3,00 (três cruzeiros novos), a retenção de qualquer documento a que se refere esta Lei.

Em contrapartida, em 09 de abril de 2014 foi publicada no Diário Oficial a Lei nº 12.964, que, em seu art. 1º, § 2º, elevou o valor da multa por ausência de anotação em CTPS de empregado doméstico para 100%: “Art. 1º, § 2º - A multa pela falta de anotação da data de admissão e da remuneração do empregado doméstico na Carteira de Trabalho e Previdência Social será elevada em pelo menos 100% (cem por cento)”.

O valor da multa por ausência de anotação em CTPS está previsto na Portaria nº 290/97 do Ministério do Trabalho, qual seja R\$ 402,53. Deste modo, o empregador que deixar de anotar a CTPS de seu empregado doméstico pagará multa no valor de R\$ 805,06.

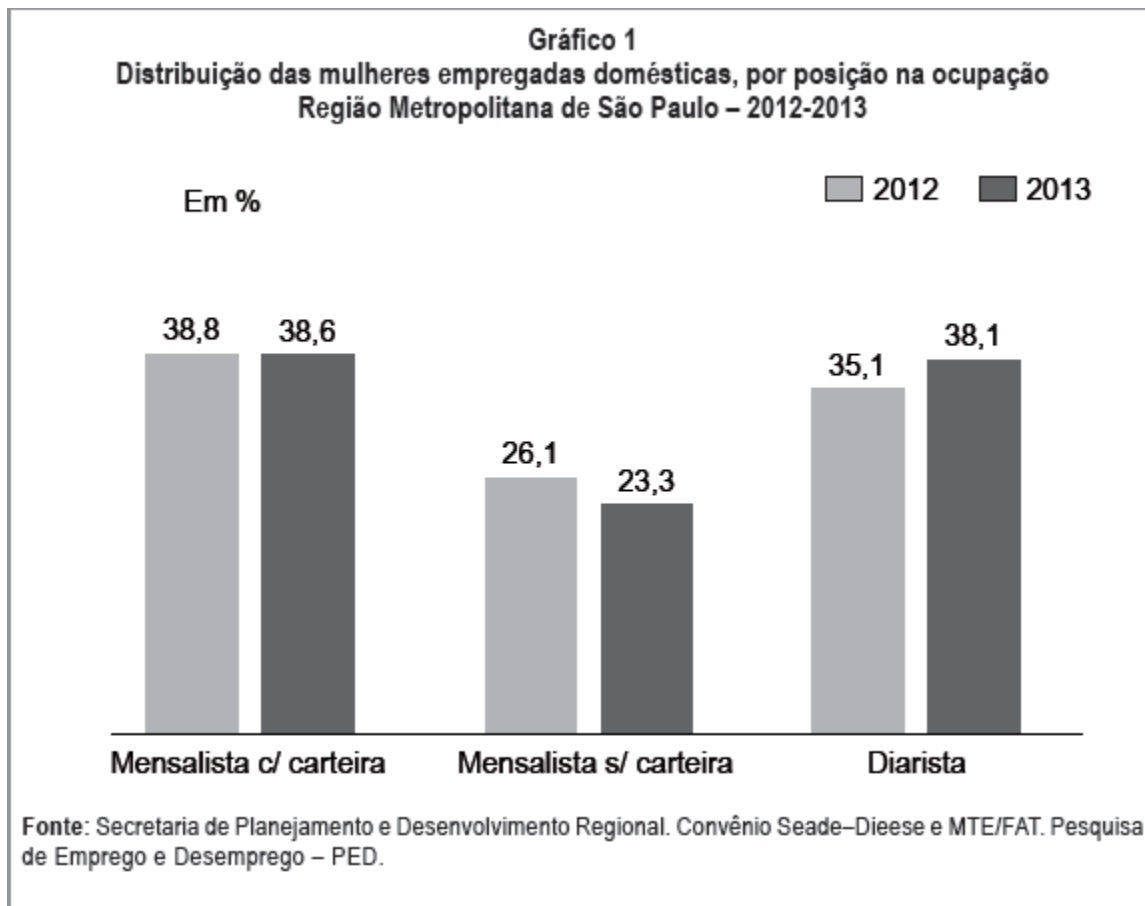
Referida lei estabeleceu, em seu art. 3º, que sua entrada em vigor dar-se-ia 120 dias após sua publicação, de modo que o empregador doméstico terá até o dia 07 de agosto para regularizar a situação do empregado sem registro em carteira.

A publicação de referida lei fortalece ainda mais a categoria dos empregados domésticos e pressiona os empregadores a observar os direitos de seus empregados domésticos, ainda, contribui para a diminuição da informalidade do trabalho doméstico.

Todavia, o trabalho doméstico ainda é fortemente marcado por vínculos informais, estando muitos empregados domésticos sujeitos à informalidade do trabalho sem registro em carteira, o que lhes tolhe os direitos sociais do trabalho.

Com relação à forma de contratação, dados da Pnad IBGE revelam que no Brasil, entre 2004 e 2011, houve diminuição das trabalhadoras domésticas mensalistas sem carteira assinada, sendo de 57,0% em 2004 para 44,9% em 2011. Por outro lado, não houve aumento do total de mensalistas com carteira assinada na mesma proporção, sendo de 21,6% em 2004 e 24,5% em 2011.

Especificamente em São Paulo, o emprego doméstico acompanhou o movimento de formalização das ocupações de modo geral, observando-se maior concentração de empregados domésticos mensalistas com carteira de trabalho assinada (38,6%) do que sem carteira (23,3%).



Assim, percebe-se que o direito básico de ter a carteira de trabalho assinada ainda não é totalmente respeitado. As relações peculiares entre empregado e empregador exigem conhecimento e tratamento adequados para que se possa garantir proteção social a essas trabalhadoras.

### 3.2. SALÁRIO MÍNIMO

O salário mínimo do Brasil surgiu com a Lei nº 185 de 14 de janeiro de 1936 a qual, através de seu art. 2º, definiu o salário mínimo como sendo:

[...] a remuneração mínima devida ao trabalhador adulto por dia normal de serviço. Para os menores aprendizes ou que desempenhem serviços especializados é permitido reduzir até de metade o salário mínimo e para os trabalhadores ocupados em serviços insalubres e permitido argumentá-lo na mesma proporção.

Referida lei determinava, ainda, que o salário mínimo seria fixado por Comissões de Salário compostas de 5 a 11 membros empregadores e empregados, além de um presidente que, nomeado por Decreto do Presidente da República, deveria ser versado em assuntos de ordem econômica e social.

Em 30 de abril de 1938 o Decreto-Lei nº 399 passou a regulamentar a Lei nº 185/36, ampliando, em seu art. 2º, o conceito de salário mínimo, o qual passou a ser definido como:

A remuneração mínima devida a todo trabalhador adulto, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço e capaz de satisfazer, em determinada época, na região do país, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

O Decreto-Lei determinava a fixação do salário mínimo por região ou zona, sendo o valor determinado pelas Comissões de Salário Mínimo que fixava o valor de cada região com base nas informações recebidas pelo Departamento de Estatística e Publicidade do Ministério do Trabalho, indústria e Comércio.

Em 1º de Maio de 1940 o Decreto-Lei nº 2162 fixou os valores do salário mínimo, que passaram a vigorar no mesmo ano. O país foi dividido em 22 regiões compostas pelos 20 estados existentes na época, mais o território do Acre e o Distrito Federal, ainda, referidas regiões foram divididas em sub-regiões, num total de 50. Para cada sub-região fixou-se um valor de salário mínimo, num total de 14 valores distintos para todo o país. A relação entre o maior e o menor valor em 1940 era de 2,67.

Esses primeiros valores de salário mínimo tinham um prazo de vigência de três anos, de modo que em julho de 1943 foi feito o primeiro reajuste, seguido de outro aumento em dezembro do mesmo ano. Referidos aumentos visavam não apenas ajustar o poder aquisitivo do salário mínimo, como também reduzir as diferenças entre o maior e o menor valor, que passou a ser de 2,24.

Porém, após esses dois aumentos iniciais, mais de oito anos se passaram sem que o salário mínimo tivesse qualquer ajuste, sendo que somente em dezembro de 1951 foi novamente ajustado o valor do salário mínimo.

O valor do salário mínimo foi unificado em 26 de abril de 1984 através do Decreto nº 89.589, ficando estipulado o valor de CR\$ 97.176,00 em todo o território nacional.

No âmbito do empregado doméstico a Lei nº 5.859/72 trouxe menções ao salário mínimo, porém não previu expressamente tal direito.

A Constituição de 1988, por sua vez, através de seu art. 7º, IV, parágrafo único, previu expressamente a obrigatoriedade de salário mínimo para o empregado doméstico.

Assim, o salário mínimo tornou-se direito irrenunciável do empregado doméstico, cabendo a todos os empregadores cumprir esta determinação legal.

Neste tocante, importante frisar que a jurisprudência entende que aos domésticos aplica-se o disposto na Orientação Jurisprudência nº 358, a qual determina que a contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo de trabalhado:

EMPREGADA DOMÉSTICA - SALÁRIO MÍNIMO PROPORCIONAL - JORNADA REDUZIDA. Nos termos do artigo 7º, IV da CF é direito do trabalhador o recebimento do salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado. Contudo, para fazer jus a este é necessário que haja trabalho em jornada integral. Cumprida pela empregada doméstica jornada menor, é válido e legal o pagamento de salário proporcional à duração da jornada. (TRT-3 - RO: 00267201205103005 0000267-87.2012.5.03.0051, Relator: Maria Stela Alvares da S.Campos, Primeira Turma, Data de Publicação: 07/11/2012 06/11/2012. DEJT. Página 29. Boletim: Sim.)

Assim, nesta hipótese estará o empregador doméstico autorizado a realizar pagamento de salário proporcional à jornada do empregado.

Ainda, quanto ao valor do salário, deve ser observada a condição mais benéfica para o empregado, de modo que em sendo o salário mínimo regional maior do que o nacional aquele deve ser observado.

Neste sentido a jurisprudência atual:

DIFERENÇAS SALARIAIS. EMPREGADO DOMÉSTICO. SALÁRIO MÍNIMO REGIONAL. Havendo previsão legal de salário mínimo regional maior do que o nacional esse é o piso do trabalhador doméstico. Diferenças salariais devidas. (TRT-4 - RO: 00002169720135040541 RS 0000216-97.2013.5.04.0541, Relator: CARMEN GONZALEZ, Data de Julgamento: 25/02/2014, Vara do Trabalho de Palmeira das Missões)

Os estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul possuem salário mínimo regional, sendo que os demais estados brasileiros estabelecem o piso através do salário mínimo nacional.

Para empregados domésticos contratados em São Paulo, por exemplo, atualmente deve ser observado o salário mínimo de R\$ 810,00.

Conforme histórico de salários mínimos praticados em São Paulo, em 2007 era fixado o valor de R\$ 410,00, o que demonstra um crescimento de quase 100% no valor do salário mínimo regional em seis anos.

<b>Período</b>	<b>Valor</b>
<b>Desde 01/01/2014</b>	<b>810,00</b>
01/02/2013 até 31/12/2013	755,00
01/03/2012 até 31/01/2013	690,00
01/01/2012 até 29/02/2012 (o mesmo valor do salário mínimo)	622,00
01/04/2011 até 31/12/2011	600,00
01/04/2010 até 31/03/2011	560,00
01/01/2010 até 31/03/2010 (o mesmo valor do salário mínimo)	510,00
01/05/2009 até 31/12/2009	505,00
01/02/2009 até 30/04/2009	465,00
01/05/2008 até 31/01/2009	450,00
01/03/2008 até 30/04/2008	415,00
01/08/2007 até 29/02/2008	410,00

Para os estados de AC, AL, AP, AM, BA, CE, DF, ES, GO, MA, MT, MS, MG, PA, PB, PE, PI, RN, RO, RR, SE e TO, o valor do salário mínimo em 2007 era de R\$ 380,00, enquanto que atualmente é de R\$ 724,00.

<b>Período</b>	<b>Valor</b>
<b>Desde 01/01/2014</b>	<b>724,00</b>
01/01/2013 até 31/12/2013	678,00
01/01/2012 até 31/12/2012	622,00
01/03/2011 até 31/12/2011	545,00
01/01/2011 até 28/02/2011	540,00
01/01/2010 até 31/12/2010	510,00
01/02/2009 até 31/12/2009	465,00
01/03/2008 até 31/01/2009	415,00
01/04/2007 até 29/02/2008	380,00

O empregado doméstico que perceber salário inferior ao mínimo legal, exceto aquele que cumpre jornada de trabalho reduzida, poderá reclamar a complementação de seu salário, sendo certo que tal direito já lhe era garantido antes mesmo da Emenda nº 72/2013.

TRT-PR-17-06-2011 EMPREGADO DOMÉSTICO - REMUNERAÇÃO INFERIOR AO SALÁRIO MÍNIMO REGIONAL - TRABALHO COM DURAÇÃO NORMAL - DIFERENÇAS DEVIDAS - O direito ao salário mínimo é exigível quando cumprida a jornada legal e integral, de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, sendo perfeitamente possível a estipulação de jornada inferior, com salário proporcional à jornada pactuada, a teor do § 1º, do artigo 58-A, da CLT. Inexistindo prova quanto ao cumprimento de jornada semanal inferior à normal, não há que se falar em pagamento proporcional. à duração do trabalho, sendo, portanto, devidas diferenças entre a remuneração percebida e o salário mínimo regional. Sentença que se mantém. (TRT-9 1174201017902 PR 1174-2010-17-9-0-2, Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS, 4A. TURMA, Data de Publicação: 17/06/2011)

Ademais, embora não se aplique aos domésticos os direitos previstos na CLT, aplicam-se os artigos que visam dar eficácia aos direitos concedidos pela Constituição, de modo que aplica-se ao empregador doméstico que deixar de observar o salário mínimo a sanção prevista no art. 120 da CLT, qual seja multa administrativa. Neste sentido, a Portaria nº 290/2007 prevê multa no valor de R\$ 40,25 até o limite de R\$ 1.227,06, podendo ser o dobro em caso de reincidência.

### 3.3. IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

Além de conceder ao empregado doméstico salário mínimo, a Constituição de 1988 determinou, em seu art. 7º, VI e parágrafo único, que faz jus o empregado doméstico à “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

A irredutibilidade salarial é um princípio de fundamental importância para as relações individuais de trabalho, assegurando aos trabalhadores domésticos o direito de não sofrer decréscimos em seus salários por imposição unilateral de seu empregador.

Tal direito visa garantir que o empregado não tenha o seu salário reduzido durante o contrato de trabalho a fim de assegurar estabilidade econômica para o trabalhador.

Porém, conforme já visto, havendo redução da jornada de trabalho do empregado doméstico, poderá ser o seu salário proporcionalmente reduzido, sem que haja qualquer infração por parte de seu empregador.

Ainda, conforme prevê a própria Constituição, o salário do empregado pode ser reduzido por acordo ou convenção coletiva.

Não observado o princípio da irredutibilidade salarial, poderá o empregado doméstico propor reclamação trabalhista visando o recebimento das diferenças devidas pelo empregador.

### 3.4. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O décimo terceiro salário, ou gratificação natalina, foi instituído através da lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, sendo regulamentado posteriormente pela lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

No que tange aos empregados domésticos, embora o art. 1º, da Lei nº 4.749/65 determine que o salário mínimo é devido “a todo empregado”, antes do advento da Constitucional de

1988, não fazia o empregado doméstico jus a referida gratificação, uma vez que a Lei nº 5.859/72 nada dispunha a respeito:

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO. DOMÉSTICO. NÃO PREVISÃO LEGAL ANTERIOR À CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. VERBA INDEVIDA. A Lei nº 5.859/72 que regula a atividade doméstica não prevê o pagamento de gratificação natalina a essa categoria profissional. Tal benefício foi concedido ao doméstico somente com o advento da atual CF, promulgada em 05.10.88, em seu art. 7º, inciso VIII e parágrafo único. (TRT-15 - RO: 36288 SP 036288/2000, Relator: OLGA AIDA JOAQUIM GOMIERI, Data de Publicação: 18/09/2000)

Assim, com a Constitucional de 1988, por meio do art. 7º, VIII e parágrafo único, passaram os empregados domésticos a ter direito ao décimo terceiro salário, inclusive de forma proporcional.

A gratificação natalina é concedida anualmente, em duas parcelas. A primeira parcela, que se trata de um adiantamento, é paga entre os meses de fevereiro e novembro, em valor correspondente à metade do salário do mês anterior, assim “se o empregador irá pagar o 13º salário no mês de novembro, deverá fazê-lo com base em metade do salário do empregado no mês de outubro”<sup>17</sup>.

A segunda parcela, por sua vez, deverá ser quitada até o dia 20 de dezembro, no valor da remuneração de dezembro, descontado o valor já pago a título de adiantamento.

Ainda, poderá o empregado receber seu adiantamento por ocasião de suas férias, devendo requerer ao seu empregador no mês de janeiro do ano correspondente.

Sendo o empregado doméstico demitido sem justa causa ou com pedido de demissão, fará jus ao 13º salário de maneira proporcional.

O empregador doméstico que não observar o pagamento do 13º salário ao seu empregado estará sujeito à multa no valor de R\$ 170,29 por empregado, podendo ser dobrada no caso de reincidência. Ademais, poderá o empregado doméstico pleitear seu recebimento perante a Justiça do Trabalho.

### 3.5. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

---

<sup>17</sup> Martins, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho – 29. ed. – São Paulo: Atlas, 2013, p. 293.

O repouso ou descanso semanal remunerado é o período em que o empregado deixa de prestar serviços uma vez por semana, em um período de 24 horas, preferencialmente aos domingos, percebendo normalmente sua remuneração.

A primeira norma a prever o Decreto nº 21.186 de 22 de março de 1932, que dispunha acerca do repouso semanal para os empregados no comércio, sendo que o primeiro dispositivo legal a prever a remuneração para o descanso semanal foi o Decreto nº 23.152 de 15 de setembro de 1933.

A Constituição de 1934, em seu art. 121, §1º, e, previa o direito ao descanso hebdomadário, preferencialmente aos domingos, sem prever, porém, qualquer remuneração. Do mesmo modo, a Constitucional 1937 previu o descanso semanal, sem qualquer remuneração, porém essa Constituição ampliou os dias de descanso para os feriados civis e religiosos.

A Constituição de 1946, através de seu art. 17, VI, foi a primeira norma constitucional a prever o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos e feriados.

Finalmente, em 05 de janeiro de 1949 a Lei nº 605 dispôs acerca do repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos, sendo regulamentada pelo Decreto nº 27.048 de 12 de agosto de 1949.

A Constituição de 1988, por sua vez, previu, em seu art. 7º, XV o “repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, sem nada versar sobre os feriados civis e religiosos”.

O parágrafo único do art. 7º, da CF/88, por sua vez, concedeu aos empregados domésticos o repouso semanal remunerado, que não teve qualquer previsão na Lei nº 5.859/72.

O repouso semanal remunerado vai além da questão financeira, pois possui uma natureza tutelar, visando que o empregado goze de um descanso semanal para que possa recuperar suas forças e ter convivência social com os amigos e familiares, desfrutando, assim, de necessários momentos de lazer.

Nos dizeres de Alice Monteiro de Barros:

Os fundamentos do descanso semanal obrigatório são de ordem biológica, social e econômica. O repouso, além de contribuir para eliminar a fadiga ocasionada pelo trabalho executado na semana, assegura ao empregado

liberdade para maior convívio familiar e social, propiciando tempo para as práticas religiosas, para o lazer e para as atividades esportivas e culturais.<sup>18</sup>

O repouso semanal não precisa ser concedido, necessariamente, aos domingos, mas, sendo possível, deve ser dada preferência a esse dia.

Porém não sendo concedido o repouso semanal remunerado, estará o empregador doméstico, assim como qualquer outro, sujeito à multa que varia entre R\$ 40, 25 a R\$ 4.025,33, podendo atingir o dobro em caso de reincidência, conforme estabelece a lei nº 12.544, de 8 de dezembro de 2011, que altera a redação do art. 12 da Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos, para atualizar o valor da multa administrativa devida pelas infrações àquela Lei.

Há discussão acerca do pagamento em dobro em caso de labor no dia de repouso semanal remunerado em caso de não haver compensação.

Parte da jurisprudência entende que não faz jus o empregado doméstico ao pagamento em dobro em caso de trabalho nos dias de repouso semanal:

DOMÉSTICA - A LEI 5.859/72 NÃO COGITOU DE REPOUSO SEMANAL REMUNERADO, EM DOBRO. Tendo em vista que a Lei 5.859/72 não assegura ao empregado doméstico, o direito ao RSR, em dobro e, ainda, tendo em vista que a CF/88 não estendeu aos domésticos o direito de receberem o RSR, em dobro, mas apenas o que já está embutido no salário fixo mensal (artigo 7o., parágrafo único e inciso XV, da Constituição Federal), não faz jus a recorrente, à referida parcela, ficando portanto mantida a sentença que indeferiu referido pedido. (TRT-3 - RO: 1616504 00534-2004-093-03-00-6, Relator: Convocado Rodrigo Ribeiro Bueno, Segunda Turma, Data de Publicação: 17/11/2004 DJMG . Página 17. Boletim: Sim.)

Porém, o entendimento majoritário é no sentido de que a norma constitucional que concede ao empregador doméstico direito ao repouso semanal remunerado deve ser interpretado de modo extensivo, conforme asseverado por Alice Monteiro de Barros: “uma vez concedido esse direito, procede a reparação em dobro na ausência de concessão, na forma prevista na Súmula nº 146 do TST”<sup>19</sup>.

Assim, o empregado doméstico que trabalha em dias de descanso semanal remunerado sem a devida folga compensatória poderá requerer o competente pagamento em dobro, conforme dispõe a jurisprudência:

<sup>18</sup> Barros, Alice Monteiro de, Curso de direito do trabalho – 9. ed. – São Paulo: LTr, 2013, p. 570.

<sup>19</sup> Barros, Alice Monteiro de, Curso de direito do trabalho – 9. ed. – São Paulo: LTr, 2013, p. 573

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. DOMÉSTICA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. A Lei nº 605/49, em seu artigo 9º, estabelece que somente será devida a remuneração em dobro no caso de o empregador não determinar outro dia de folga. No caso dos autos, incontestável a concessão de folga compensatória, segundo informações prestadas pela própria reclamante. Recurso desprovido. (TRT-19 - RO: 62800200900219000 AL 62800.2009.002.19.00-0, Relator: Severino Rodrigues, Data de Publicação: 12/01/2010)

Pelo exposto, é certo que em um dia da semana, o empregador doméstico deverá conceder ao seu empregado a folga semanal e, sempre que possível, esta deverá coincidir com o domingo.

### 3.6. FERIADOS CIVIS E RELIGIOSOS

Os feriados são classificados como civis e religiosos. A Lei nº 9.093/95 determina que são feriados civis os declarados em lei federal e a data magna do Estado fixada em lei estadual, enquanto que os feriados religiosos os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a quatro, nestes incluída a sexta-feira da Paixão.

Nos feriados civis e religiosos, assim como no repouso semanal remunerado, é vedado trabalho, devendo o empregado perceber a remuneração respectiva.

Quanto ao empregado doméstico, embora tenha a Constitucional de 1988, expressamente, previsto seu o direito dos empregados domésticos ao descanso semanal remunerado, foi omissa quanto aos feriados civis e religiosos, gerando dúvidas a respeito de sua concessão aos domésticos, uma vez que a Lei nº 605/49 excluía essa categoria de sua esfera normativa, posto que seu art. 5º, “a”, assim dispunha: “Art. 5º Esta lei não se aplica às seguintes pessoas: a) aos empregados domésticos, assim considerados, de modo geral, os que prestem serviço de natureza não econômica e pessoa ou a família no âmbito residencial destas”

Porém, desde 19 de julho de 2006, com a publicação da Lei nº 11.324, que revogou referida alínea “a” do art. 5º da Lei n.º 605/1949, os trabalhadores domésticos passaram a ter direito aos feriados civis e religiosos.

Neste sentido a jurisprudência recente:

EMPREGADO DOMÉSTICO. FERIADOS LABORADOS. A Lei 11.324/06, por meio do seu art. 9º, revogou expressamente a alínea a do art. 5º da Lei 605/49. Assim, a partir de 20.07.2006, data em que entrou em vigor a mencionada Lei, o empregado doméstico passou a ter direito ao descanso em feriados civis e religiosos, bem como a remuneração em dobro destes dias, quando houver trabalho sem a respectiva folga compensatória. (TRT-3 - RO: 00804201102703002 0000804-92.2011.5.03.0027, Relator: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar, Quinta Turma, Data de Publicação: 25/06/2012 22/06/2012. DEJT. Página 162. Boletim: Não.)

Ainda, segundo Alice Monteiro de Barros<sup>20</sup>, outro entendimento não poderia ser adotado:

Deve-se levar em conta que, não obstante o silêncio da Constituição Federal de 1988, nesse aspectos, era a intenção do legislador constituinte prever no citado preceito também o descanso em feriados civis e religiosos e igualar os domésticos no que diz respeito ao gozo dos descansos semanais, incluindo, no caso, esses feriados.

Portanto, desde a Lei n.º 11.324/06, caso haja trabalho em feriado civil ou religioso o empregador doméstico deve efetuar o pagamento em dobro, ou conceder uma folga compensatória em outro dia da semana.

### 3.7. FÉRIAS ACRESCIDAS DO 1/3 CONSTITUCIONAL

Férias são o direito de o empregado abster-se de trabalhar durante determinado número de dias consecutivos por ano, sem prejuízo de sua remuneração, desde que cumpridas determinadas exigências.

A regulamentação referente às férias surgiu com a Lei nº 4.982 de 24 de dezembro de 1925, que concedia 15 dias de férias aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários, sem prejuízo de seus ordenados. Referida lei passou a ser regulamentada pelo Decreto nº 23.103 de 19 de agosto de 1933.

Mais tarde, a Lei nº 228, de 24 de Julho de 1936 estendeu aos “empregados em hotéis e outros estabelecimentos” os dispositivos da Lei nº 4.982/25. Paulatinamente, outras categorias passaram a ser contempladas com férias remuneradas.

No plano constitucional, a Constituição de 1934, em seu art. 121, § 1º, “f”, já dispunha que as férias eram direito a ser observado pelo empregador, assim como as Constituições de 1937, em seu art. 137, “e”, e de 1946, em seu art. 157, VII.

---

<sup>20</sup> Barros, Alice Monteiro de, Curso de direito do trabalho – 9. ed. – São Paulo: LTr, 2013.

Finalmente, a Constituição de 1988, em seu art. 7º, XVII concedeu a todos os empregados o direito ao “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”.

No que tange aos empregados domésticos, a Lei nº 5.859/72 concedeu a essa categoria o direito a férias mais 1/3, conforme dispõe o art. 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.

Posteriormente, a Constituição de 1988, conforme seu art. 7º, XVII e parágrafo único expressamente previu a extensão de tal direito aos empregados domésticos.

Assim, todo o empregado doméstico que tenha completado um ano de trabalho para a mesma pessoa ou família, ou seja, tenha alcançado seu período aquisitivo, fará jus ao gozo de férias remuneradas nos 12 meses subseqüentes, que correspondem ao seu período concessivo. Tal período concessivo será fixado conforme a conveniência do empregador doméstico.

A concessão das férias deverá ser informada ao empregado doméstico com antecedência mínima de 30 dia, mediante recebido, devendo o período de férias ser anotado em CTPS.

Ainda, suas férias deverão ser remuneradas com, pelo menos 1/3 a mais que o seu salário normal, devendo o competente pagamento da remuneração das férias ser efetuado até 2 dias antes do início do respectivo período de gozo, conforme art. 145, CLT.

Neste sentido, quanto à aplicação da CLT no que tange à concessão de férias ao empregado doméstico, existe divergência.

Parte da doutrina entende que não se aplica a CLT aos empregados domésticos quanto à concessão de férias, de modo que não se pode falar em férias proporcionais ou em dobro à essa categoria de empregados.

Neste sentido o entendimento de Alice Monteiro de Barros:

Não vemos, entretanto, como conceder-lhe a dobra das férias, tendo-se em vista que o art. 137 da CLT é inaplicável ao doméstico, por força do art. 7º do mesmo diploma legal. E, por fim, a Lei nº 5.859, de 1972, que instituiu as férias ao doméstico, não as previu em dobro, nem mesmo após a alteração ocasionada pela Lei nº 11.324, de julho de 2006. [...] Se a nova legislação

que ampliou para trinta dias as férias dos domésticos não faz alusão à dobra do referido artigo, a sanção deverá ser denegada.

Porém, em sentido diverso, entende a jurisprudência majoritária entende que se aplica ao empregado doméstico as previsões da CLT referentes às férias. Tal entendimento tem como fundamento a disposição do art. 2º do Decreto nº 71.885/73, que dispõe que “excetuando o Capítulo referente a férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho”.

Deste modo, segundo referido dispositivo, o empregado doméstico dispensado sem justa causa ou que pedir demissão, terá direito à remuneração do período incompleto de suas férias, bem como fará jus ao pagamento em dobro das férias não concedidas no prazo legal.

Neste sentido a jurisprudência:

RECURSO DE REVISTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS - TRABALHADOR DOMÉSTICO. A Constituição Federal assegurou ao empregado doméstico o direito às férias anuais, previstas no inciso XVII do art. 7º, não se encontrando nesse dispositivo previsão quanto ao direito às férias proporcionais, devendo, nesse contexto, remeter-se o julgador à observância da norma infraconstitucional, Lei nº 5.859/72, que, regulamentada pelo Decreto nº 71.885/73, deixou expresso em seu art. 2º a regência da CLT no que tange ao capítulo das férias. Assim, indiscutível a aplicação do disposto no art. 146 da CLT aos empregados domésticos, que prevê expressamente o direito às férias proporcionais. Recurso de revista conhecido e desprovido. (TST - RR: 6695672020005095555 669567-20.2000.5.09.5555, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 24/10/2007, 1ª Turma,, Data de Publicação: DJ 23/11/2007.)

TRABALHADOR DOMÉSTICO E ISONOMIA DE DIREITOS. FÉRIAS. Aplica-se aos domésticos todo o arcabouço normativo pátrio atinente às férias, o que inclui as questões do período concessivo e do pagamento em dobro, quando não concedidas no prazo legal. Inteligência do art. 7º, inciso XVII e parágrafo único, da Constituição da República; da Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho; e do art. 3º da Lei nº 5.958/72. (TRT-1 - RO: 5043820125010226 RJ , Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de Julgamento: 20/03/2013, Sétima Turma, Data de Publicação: 15-04-2013)

Ainda, o empregador doméstico que não observar o direito que tem seu empregado às férias, estará sujeito a multa administrativa no valor de R\$ 170, 26 por empregado, podendo referido valor ser dobrado em caso de reincidência.

### 3.8. AVISO PRÉVIO

O aviso prévio consiste na comunicação que o empregado faz ao empregador, ou vice-versa, de que, ao cabo de certo lapso de tempo, deixará de cumprir as obrigações

assumidas no contrato de trabalho<sup>21</sup>. Tal instituto jurídico somente é válido para os contratos de trabalho por tempo indeterminado.

Seu surgimento nos remete ao Código Comercial de 1850, através de seu art. 81, sendo posteriormente previsto no art. 1.221 do Código Civil de 1916 o qual dispunha que “Não havendo prazo estipulado, nem se podendo inferir da natureza do contrato, ou do costume do lugar, qualquer das partes a seu arbítrio, mediante prévio aviso, pode reincidir o contato”.

No campo da legislação trabalhista, o aviso prévio teve sua regulamentação através da Lei nº 62/1935, o qual, em seu art. 6º, dispunha como dever unilateral do empregado o pré-aviso:

*Art. 6º O empregado deverá dar aviso prévio ao empregador, com o prazo mínimo de trinta dias, quando desejar retirar-se do emprego. A falta do aviso prévio sujeita-o ao desconto de um mês de ordenado ou do duodécimo do total das comissões percebidas nos últimos doze meses de serviço.*

*Parágrafo único. O empregador ou seu representante é obrigado a fornecer imediatamente ao empregado que tiver feito o aviso prévio de que trata este artigo, por escrito, uma declaração de haver recebido essa comunicação.*

A CLT, por sua vez, trouxe o dever recíproco de concessão de aviso previsto em seus artigos 487 e seguintes.

No que tange aos empregados domésticos, o Decreto nº 16.107/1923, que dispunha acerca da locação dos serviços domésticos, trouxe normas acerca do aviso-prévio prevendo prazos de um a oito dias e, nos dizeres de Alice Monteiro de Barros<sup>22</sup>, “curiosamente, admitiu-o nos contratos por prazo determinado”. Posteriormente, o Decreto nº 3.078/1941 estabeleceu em seu art. 3º, § 1º, a necessidade de aviso prévio de oito dias para os contratos de trabalho com mais de seis meses de serviço permanente e exclusivo.

A Lei nº 5.859/72, no entanto, foi omissa quanto ao aviso-prévio, bem como o Decreto 71.885/73 que a regulamenta, sendo que o aviso prévio aos empregados domésticos foi concedido pela Constituição de 1988, através de seu art. 7º, XXI e parágrafo único.

Assim, no contrato de trabalho doméstico, quando uma das partes quiser rescindi-lo deverá comunicar à outra sua decisão com antecedência mínima de 30 dias.

---

<sup>21</sup> Saad, Eduardo Gabriel, Consolidação das Leis do Trabalho Comentada – 46 ed. – São Paulo, 2013.

<sup>22</sup> Barros, Alice Monteiro de, Curso de direito do trabalho – 9. ed. – São Paulo: LTr, 2013.

Ponto controverso consiste na aplicabilidade ou não da CLT no tocante ao aviso-prévio do empregado doméstico, uma vez que, como visto, a lei que regulamenta esta categoria é omissa.

Deste modo, enquanto parte da jurisprudência entende que, diante da omissão da lei que regulamenta a categoria, o aviso-prévio concedido aos domésticos está sujeito à regulamentação pelo CLT, parte defende que não há se falar na aplicação da CLT aos doméstico neste tocante, ante a ausência de previsão expressa:

*EMPREGADO DOMÉSTICO. AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL. LEI 12.506/11. O direito ao aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço é garantia constitucional outorgada ao empregado doméstico nos termos do artigo 7º, parágrafo único, da Constituição da República, prevista muito antes da EC 72/13. Uma vez que a Lei 5.859/72 e o Decreto 71.885/73 são omissos em relação ao aviso-prévio, aplica-se a Lei geral, no caso, a CLT, inclusive quanto à proporcionalidade, pois o atual Sistema Constitucional não admite que a categoria dos empregados domésticos seja considerada como trabalhadores de segunda classe. (TRT-4 - RO: 00010961020125040029 RS 0001096-10.2012.5.04.0029, Relator: CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS, Data de Julgamento: 26/09/2013, 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)*

*EMPREGADA DOMÉSTICA. AVISO PRÉVIO OBREIRO. ARTIGO 487, parágrafo 2º, DA CLT. INAPLICABILIDADE. A CLT somente é aplicável ao empregado doméstico, nos casos expressamente determinados por lei. A alínea a, do artigo 7º da CLT não foi revogada, nem alterada expressamente pela Emenda Constitucional nº 72/2013, que modificou a redação do parágrafo único, do artigo 7º da Constituição Federal, a fim de estender aos domésticos os direitos estabelecidos nos incisos VII, X, XIII, XVI, XXII, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII. Inaplicáveis os termos do parágrafo 2º, do artigo 487, da CLT, à hipótese. Recurso ordinário da reclamada a que senega provimento, nesse particular. (Recurso ordinário da reclamada a que se dá provimento, nesse ponto. Relatório dispensado, nos termos do art. 852 - I da CLT. (TRT-2 - RO: 5894820135020 SP 00005894820135020036 A28, Relator: MARIA CRISTINA FISCH, Data de Julgamento: 18/09/2013, 18ª TURMA, Data de Publicação: 20/09/2013)*

O Ministério do trabalho entende perfeitamente cabível os dispositivos da CLT, afirmando que, conforme dispõe o art. 487 da CLT, no caso de dispensa imediata, o empregador deverá efetuar o pagamento relativo aos 30 dias do aviso-prévio, computando-o como tempo de serviço para efeito de férias e 13º salário, conforme determina o art. 487, § 1º, CLT. Do mesmo modo, entende que a falta de aviso-prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao respectivo prazo.

Destarte, ante a ausência de previsão legal explícita, está o empregado doméstico sujeito ao posicionamento do magistrado, que decidirá quanto a seus direitos e deveres no tocante ao aviso-prévio, conforme o caso, de acordo com seu entendimento.

### 3.9. ESTABILIDADE DA GESTANTE

A estabilidade consiste no direito que a empregada tem de continuar no emprego desde a confirmação da sua gravidez até cinco meses após o parto, ainda que contra a vontade do empregador, a menos que exista alguma causa objetiva que justifique sua dispensa.

A ideia de estabilidade já surgia com a Constituição de 1924, que determinava que os oficiais do Exército e da Armada só poderiam perder suas patentes em razão de sentença proferida por juízo competente.

Aos funcionários públicos foi dado direito à estabilidade com a Lei nº 2.924/15, enquanto que a primeira norma que efetivamente tratou da estabilidade no setor privado foi o Decreto nº 4.682/23.

No que tanges à proteção do trabalho da gestante, a Constituição de 1934 já trazia proteção à gestante em seu art. 121, § 1º, h, garantindo à empregada repouso antes e depois do parto sem prejuízo do salário.

A Constituição de 1988, por sua vez, em seu art. 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, trouxe a estabilidade da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto:

Art. 10 - Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I da Constituição:  
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.

A empregada doméstica, porém, somente adquiriu o direito à estabilidade gestacional com o advento da Lei nº 11.324/06, que acrescentou à Lei nº 5.859/72 o art. 4º-A, que dispõe que “é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto”.

Para Alice Monteiro de Barros, a concessão de estabilidade à gestante não foi uma medida correta:

[...] obrigar uma família a manter um empregado doméstico, a pretexto de uma estabilidade provisória, quando a confiança deixa de existir, afronta a natureza humana, violando a privacidade, invadindo o domicílio e contrariando os preceitos constitucionais.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Barros, Alice Monteiro de, Curso de direito do trabalho – 9. ed. – São Paulo: LTr, 2013, p. 281.

Todavia, não obstante os posicionamentos desfavoráveis, atualmente ao empregador doméstico é vedado demitir a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

Porém, contrário ao que ocorre com as demais categorias de trabalhadores, segundo a jurisprudência dos tribunais do trabalho, uma vez que seu serviço é prestado no âmbito residencial do empregador, não há que se falar em reintegração da doméstica gestante dispensada:

EMPREGADA DOMÉSTICA. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DIREITO ASSEGURADO. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 4º-A DA LEI N. 5859/72. REINTEGRAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. CONDENAÇÃO EM INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. Com o advento da Lei n. 11.324/2006, em 20.07.2006, que inseriu o artigo 4º-A, na Lei n. 5.859/72, não há mais controvérsias a respeito da garantia no emprego a ser conferida à Empregada Doméstica gestante, tendo em vista que o referido dispositivo assegura categoricamente a sua estabilidade provisória. No entanto, o contato permanente da Empregada Doméstica no seio familiar, constitui particularidade apta a tornar inviável a concessão da reintegração forçada no Emprego quando ocorrente a dispensa arbitrária no período gestacional, em proteção à intimidade e vida privada do Empregador, direitos estes assegurados como fundamentais pela Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso X. (TRT-20 898200700220004 SE 00898-2007-002-20-00-4, Data de Publicação: DJ/SE de 15/02/2008)

A demissão da doméstica gestante lhe concede o direito à indenização correspondente, ainda que o seu empregador não tivesse conhecimento do estado gestacional da empregada, conforme jurisprudência do TST:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. RITO SUMARÍSSIMO. ESTABILIDADE GESTANTE. EMPREGADA DOMÉSTICA. O desconhecimento do estado gravídico não afasta o direito à estabilidade provisória decorrente da gravidez. Entendimento consolidado no item I a Súmula 244 do c. TST. De outro lado, após a edição da Lei 11.324/2006 não há mais dúvidas acerca da extensão do direito previsto no art. 10, II, b, do ADCT às empregadas domésticas. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 788001920105020064 78800-19.2010.5.02.0064, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 14/12/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2011)

Aplica-se, portanto, a responsabilidade objetiva do empregador doméstico.

Importante ressaltar, ainda, que o período de estabilidade da empregada gestante é computado normalmente como tempo de serviço, não devendo ser afastado nenhum direito da empregada doméstica.

### 3.10. LICENÇA À GESTANTE

A licença maternidade consiste em um benefício previdenciário concedido à empregada gestante que, sem prejuízo do salário, poderá afastar-se do trabalho por 120 dias, conforme dispõe o art. 7º, XVIII, da CF.

A licença maternidade surgiu no Brasil com a CLT, que estabelecia um período de licença de quatro semanas antes e oito semanas depois do parto, totalizando um período de 84 dias no qual mantinha a empregada seu direito ao salário integral que não era pago pela previdência social.

Somente em 7 de novembro de 1974 o salário maternidade passou a integrar as prestações da Previdência Social com a Lei nº 6.136.

Com a Constituição de 1988 a licença maternidade passou a ser consagrada como direito social e passou à duração de 120 dias.

Em observância às disposições constitucionais, a Lei nº 8.214/91, em sua redação original já estabelecia que o salário maternidade era devido por 120 dias, enquanto que a Lei nº 8.861/94 estendeu o direito ao salário-maternidade no valor de um salário mínimo para a segurada especial, desde que esta comprovasse o exercício de atividade rural.

Posteriormente, com a Lei nº 9.876/99, o salário-maternidade passou a ser devido também às seguradas contribuinte individual e facultativa, com carência de dez contribuições mensais, estabelecendo, ainda, que o pagamento do salário-maternidade de todas as seguradas fosse efetuado pela Previdência Social.

A Lei nº 10.710/03, por sua vez, retornou a obrigatoriedade da empresa pagar o salário maternidade da empregada a seu serviço, compensando o valor quando do recolhimento das contribuições sobre a folha de salários.

No âmbito da empregada doméstica, somente com o advento da Constituição de 1988, através de seu art. 7º, XVIII, parágrafo único, foi concedido à essa categoria o direito à licença maternidade, uma vez que 5.859/72 foi omissa nesse tocante. Desde então a empregada doméstica tem direito à licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo de seu emprego e salário.

O início do afastamento do trabalho pode ser requerido no período entre 28 dias antes do parto e a data de sua ocorrência.

Atualmente, o art. 73, I, da Lei nº 8.213/91, acrescentado pela Lei nº 9.876/99, dispõe que o salário maternidade será pago pela Previdência Social à empregada doméstica, em valor correspondente ao seu último salário-de-contribuição, que não será inferior ao salário mínimo, nem superior ao limite máximo do salário-de-contribuição.

Segundo o art. 30, II, do Decreto nº 3.048/99 é devido à empregada doméstica, independentemente de carência, ou seja, com qualquer tempo de serviço. Ainda, a licença maternidade é devida à segurada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, sendo de 120 dias para crianças de até 1 ano, de 60 dias para crianças de 1 a 4 anos e de 30 dias para crianças de 4 a 8 anos, conforme o art. 93-A, do referido Decreto.

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

O requerimento do salário maternidade poderá, ainda, ser feito através do site da Previdência Social<sup>24</sup>, devendo o requerimento ser impresso e assinado pela empregada doméstica e encaminhado pelos Correios ou entregue na Agência da Previdência Social com cópia do CPF e atestado médico. No período de salário maternidade da empregada doméstica, caberá ao empregador recolher parcela da contribuição a seu encargo, sendo que a parcela devida pela empregada doméstica será descontada pelo INSS.

### 3.11. LICENÇA PATERNIDADE

Consiste a licença paternidade no direito que tem o empregado de ausentar-se do trabalho por 5 dias durante a primeira semana de nascimento de seu filho, sem prejuízo de seu salário.

A licença paternidade foi prevista inicialmente na CLT em seu art. 143, III, que concedia ao pai um dia de falta justificada no decorrer da primeira semana do nascimento de seu filho.

---

<sup>24</sup> [www.previdenciasocial.gov.br](http://www.previdenciasocial.gov.br)

Posteriormente, a licença paternidade passou a ser prevista na Constituição de 1988, no art. 7º, inciso XIX, sendo concedido o prazo de 5 dias previsto no § 1º, do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Diferente da licença maternidade, a licença paternidade não é um benefício previdenciário, devendo ser suportada exclusivamente pelo empregador, que tem o dever de remunerar o empregado durante os dias de licença.

O empregado doméstico também passou a ter direito à licença paternidade com o advento da Constituição de 1988, através de seu art. 7º, XIX e parágrafo único. Destarte, o empregado doméstico tem direito a 5 dias corridos de licença, a contar do nascimento de seu filho.

Os critérios para a contagem da licença paternidade não estão previstos em lei, de modo que os critérios são estabelecidos pela doutrina e jurisprudência. Neste sentido, há uma corrente que afirma que na contagem não devem ser considerados sábados, domingos, feriados ou folgas do empregado, de modo que se, por exemplo, a criança nasce em um dia de sábado, a licença do pai empregado somente passaria a contar no próximo dia útil.

### 3.12. INTEGRAÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL

De acordo com a definição do próprio Ministério da Previdência Social, a integração à previdência consiste em um direito que:

[...] garante a renda do contribuinte e de sua família, em casos de doença, acidente, gravidez, prisão, morte e velhice. Oferece vários benefícios que juntos garantem tranquilidade quanto ao presente e em relação ao futuro assegurando um rendimento seguro.

A previdência social foi primeiramente prevista na Constituição de 1824, que em seu art. 179, XXXI, garantia aos cidadãos os direitos aos chamados “socorros públicos”.

Em 1923 o Decreto nº 4.682 criou a caixa de aposentadoria e pensões para os ferroviários.

Em 1960, foi criada a Lei Orgânica de Previdência Social, unificando a legislação referente aos institutos de aposentadorias e pensões, nesta época a Previdência Social já beneficiava todos os trabalhadores urbanos, enquanto que os trabalhadores rurais só passaram a ser contemplados em 1963.

Em 1966, com a alteração de dispositivos da Lei Orgânica da Previdência Social, foi instituído o FGTS e em 1974, foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social e Constituição de 1967 instituiu o seguro desemprego.

Finalmente, a Constituição de 1988 previu a integração do trabalhador na Previdência Social como um direito social e em 24 de julho de 1991 a Lei nº 8.213 passou a dispor acerca dos Planos de Benefícios da Previdência Social, sendo posteriormente regulamentada pelo Decreto nº 3.048/99.

No âmbito do empregado doméstico, o Decreto nº 3.078/41 previa, em seu art. 16, a necessidade de ações do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio para o estabelecimento de um regime de previdência social para o empregado doméstico.

A Lei nº 5.859/72 em seu art. 4º, assegurava aos empregados domésticos “os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social na qualidade de segurados obrigatórios”, direito esse reafirmado pela Constituição de 1988 em seu art. 7º, parágrafo único.

Assim, os empregados domésticos são segurados obrigatórios da Previdência Social, cabendo ao empregador sua inscrição como segurado, devendo, para tanto, apresentar a CTPS do empregado com o registro, documentos pessoais do trabalhador e do empregador, conforme determina a jurisprudência:

INSCRIÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO COMO SEGURADO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Cabe ao empregado doméstico providenciar sua inscrição como segurado da Previdência Social, apresentando, para tanto, documento que comprove a existência de contrato de trabalho, nos termos do inciso II do art. 18 do Decreto 3.048/99, bem como a de seus dependentes, na forma do /S 1-o do art. 17 da Lei 8.213/91. (TRT-3 - RO: 820105 01270-2004-060-03-00-7, Relator: Antonio Alvares da Silva, Quarta Turma, Data de Publicação: 16/07/2005 DJMG . Página 13. Boletim: Sim.)

O empregador doméstico contribui de maneira diferenciada para a Previdência Social, pagando mensalmente 12% sobre o salário de contribuição do empregado, cabendo ao empregador recolher mensalmente à Previdência Social a sua parte e a do trabalhador, descontada do salário mensal:

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. EMPREGADO DOMÉSTICO. O empregador doméstico contribui de maneira diferenciada para a Previdência Social, cabendo tão-somente o recolhimento da cota parte do empregador (12%) e a do empregado, não havendo falar em tributação previdenciária, especialmente em SAT e contribuições de terceiros. Nega-se provimento ao agravo de petição da União. (...) (TRT-4 - AP: 576004520095040351 RS 0057600-45.2009.5.04.0351, Relator: MARÇAL HENRI DOS SANTOS

O recolhimento deverá ser feito até o dia 15 do mês seguinte àquele a que a contribuição se refira, prorrogando-se o vencimento para o dia útil subsequente quando não houver expediente bancário no dia do vencimento.

Desde janeiro de 2014 estes são os valores de contribuição do doméstico:

<b>Salário de contribuição</b>	<b>Descontar do empregado</b>	<b>Descontar do empregador</b>	<b>Total recolhido</b>
Até 1.317,07	8,00%	12,00%	20,00%
De 1.317,08 até 2.195,12	9,00%	12,00%	21,00%
De 2.195,13 até 4.390,24	11,00%	12,00%	23,00%

Ao deixar de inscrever o trabalhador na Previdência Social ou deixar de proceder com o devido recolhimento, estará privando seu empregado de direitos tais como aposentadoria, auxílio doença, salário maternidade, pensão por morte.

### 3.13. APOSENTADORIA

A aposentadoria consiste no afastamento remunerado que um trabalhador faz de suas atividades após cumprir com uma série de requisitos estabelecidos em lei, a fim de que ele possa gozar dos benefícios de uma Previdência Social e/ou privada.

A figura da aposentadoria surgiu em 1888 com o Decreto nº 9.912-A, que regulou o direito à aposentadoria dos empregados dos Correios, fixando como requisitos 30 anos de efetivo serviço e idade mínima de 60 anos.

Em 1890 o Decreto nº 221 concedeu aos empregados da Estrada de Ferro Central do Brasil o direito à aposentadoria.

O Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923, conhecido como Lei Elói Chaves e considerado o ponto de partida no Brasil da Previdência Social propriamente dita, determinou a criação de uma Caixa de Aposentadoria e Pensões para os empregados de cada empresa ferroviária.

Com a Constituição de 1988 a aposentadoria passou a ser um direito social, bem como direito garantido aos trabalhadores, conforme art. 7º, XXIV.

Posteriormente, a aposentadoria passou a ser instituída pela nº 8.213/91, regulamentada pelo Decreto nº 3.048/99.

No que tange aos empregados domésticos, o Decreto nº 3.078/41 previa a necessidade de ações do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio para enquadramento do empregado doméstico nos institutos de aposentadoria. A Lei nº 5.859/72 não fez qualquer menção expressa à aposentadoria, tendo, porém, sido prevista no Decreto nº 71.885/73.

O direito à aposentadoria foi constitucionalmente consagrado ao empregado doméstico através do art. 7º, XXIV e parágrafo único, de modo que, cumpridas as formalidade legais, fará jus o empregado doméstico à aposentadoria conforme o caso.

Assim, o empregado terá direito à aposentadoria por invalidez, que é “devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição”, conforme determina o art. 42, da Lei nº 8.213/91.

A concessão de tal aposentadoria, que possui carência de 12 contribuições mensais, depende da confirmação da condição de incapacidade por meio de exame médico-pericial e será devida da data do início da incapacidade ou da data da entrada do requerimento, se entre essas datas decorrerem mais de 30 dias.

A aposentadoria por idade, prevista no art. 48 da Lei nº 8.213/91 “será devida ao segurado que, cumprida a carência exigida nesta Lei, completar 65 anos de idade, se homem, e 60, se mulher”, desde que cumprida a carência de 180 contribuições mensais.

Já a aposentadoria por tempo de serviço ou tempo de contribuição, também cumprida a carência de 180 contribuições, será devida “ao segurado que completar 25 anos de serviço, se do sexo feminino, ou 30 anos, se do sexo masculino”, como determina o art. 52 da Lei nº 8.213/91.

O empregado doméstico aposentado por idade ou por tempo de contribuição pode continuar trabalhando, devendo a admissão do empregado já aposentado ocorrer normalmente quanto ao registro admissional, com a devida anotação em CTPS.

Ainda, o empregado que desejar requerer sua aposentadoria por idade ou tempo de serviço enquanto ainda trabalha, poderá fazê-lo sem que haja a necessidade de seu desligamento do emprego, não sofrendo seu contrato de trabalho qualquer alteração em razão de sua aposentadoria.

Assim, a aposentadoria é para o empregado doméstico, assim como para os demais trabalhadores, uma forma de cessação do contrato de trabalho, havendo, contudo, a possibilidade de continuidade da prestação de serviços.

### 3.14. AUXÍLIO DOENÇA

O auxílio doença é o benefício assegurado ao empregado com o objetivo de fornecer ao segurado meios para sua sobrevivência, enquanto permanece incapacitado para o trabalho ou ocupação habitual, em razão de incapacidade proveniente de doença ou acidente, desde que essa incapacidade seja superior a 15 dias consecutivos.

A primeira previsão acerca do auxílio doença remete-nos ao Código Comercial de 1850, o qual dispunha em seu art. 79 que "os acidentes imprevistos e inculcados, que impedirem aos prepostos o exercício de suas funções, não interromperão o vencimento do seu salário, com tanto que a inabilitação não exceda a três meses contínuos".

O auxílio doença acidentário passou a ser disciplinado no Decreto-lei nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919 e a Lei nº 3.807 de 26 de agosto de 1960 tratou expressamente do auxílio-doença.

Com a Lei nº 5.316 de 1967 o auxílio doença passou a ser o salário integral do trabalhador, bem como instituiu o pagamento pela empresa dos 15 primeiros dias e pelo então chamado INPS (Instituto Nacional do Seguro Social) a partir do 16º dia.

A Constituição de 1988, por sua vez, previu em seu art. 201, I, a cobertura de eventos de doenças e em 1991 a Lei nº 8.213 passou a prever o auxílio doença nos arts. 59 e seguintes.

No âmbito dos empregados domésticos, o Decreto nº 3.078/41 previa a necessidade de o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio promover estudos necessários ao estabelecimento de um regime de previdência social.

A Lei nº 5.859/72, em seu art. 4º, passou a determinar que aos empregados domésticos são assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social na qualidade de segurados obrigatórios.

Assim, o empregado doméstico, em caso de incapacidade por mais de 15 dias terá direito ao auxílio doenças, que será pago pelo INSS a partir do primeiro dia de afastamento.

O benefício deverá ser requerido, no máximo, até 30 dias do início da incapacidade. Caso o requerimento seja feito após o 30º dia do afastamento da atividade, o auxílio doença só será concedido a contar da data de entrada do requerimento.

Há jurisprudências no sentido de que caso a ausência de recolhimento previdenciário não permita que o empregado a obtenção do auxílio doença enseje o pagamento de indenização por parte do empregador:

RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES - OMISSÃO DO EMPREGADOR DOMÉSTICO - NÃO-CONCESSÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA - INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1. Compete exclusivamente ao empregador doméstico a responsabilidade quanto às contribuições previdenciárias, ficando a seu encargo a retenção da cota do empregado e, juntamente com a sua própria cota, efetuar o respectivo recolhimento junto aos cofres da Previdência Social. 2. Eximindo-se o empregador desse dever legal, atrai para si a responsabilidade por eventuais danos advindos ao empregado, que não pode ser prejudicado pela desídia daquele. Recurso ordinário não provido, por unanimidade. (TRT-24 - RO: 873200600724000 MS 00873-2006-007-24-00-0 (RO), Relator: NICANOR DE ARAÚJO LIMA, Data de Julgamento: 31/10/2007, Data de Publicação: DO/MS Nº 192 de 20/11/2007, pag.)

Importante ressaltar que para a concessão do auxílio doença a incapacidade para o trabalho deve ser comprovada através de exame realizado pela perícia médica da Previdência Social e o não comparecimento na data prevista para a avaliação médico-pericial implica no indeferimento do pedido.

### 3.15. VALE TRANSPORTE

O vale transporte é um benefício que o empregador concede ao seu empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Deslocamento é toda a soma dos segmentos componentes da viagem do empregado, através de um ou mais meios de transporte, entre sua residência e o local de trabalho.

Não existe uma determinação legal de distância mínima para que seja obrigatório o fornecimento do Vale-Transporte, então, o empregado, utilizando-se de transporte coletivo por mínima que seja a distância, terá direito ao benefício.

O vale transporte foi instituído pela Lei nº 7.418 de 16 de dezembro de 1985, que, em sua redação original, dispunha acerca do vale transporte como uma faculdade, da seguinte maneira:

Art. 1º - Fica instituído o Vale-Transporte, que o empregador, pessoa física ou jurídica, poderá antecipar ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, mediante celebração de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho e, na forma que vier a ser regulamentada pelo Poder Executivo, nos contratos individuais de trabalho.

A Lei nº 7.619 de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987, por sua vez, trouxe alterações à Lei nº 7.418/85 e o vale transporte passou a ser obrigatório, sendo que o art. 1º passou a ter a seguinte narração:

Art. 1º Fica instituído o vale-transporte, que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

O direito assegurado pela Lei nº 7.619/97 é garantido a todos os empregados, incluindo os empregados domésticos, sendo que a Lei nº 5.859/72 nada dispôs a respeito.

Assim, é devido ao empregado doméstico, quando da utilização de meios de transporte coletivo urbano, intermunicipal ou interestadual com características semelhantes ao urbano, para deslocamento residência-trabalho e vice-versa, participando o empregador dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% de seu salário básico. Para tanto, deverá o empregado informar ao seu empregador a quantidade de vales necessária para o efetivo deslocamento.

Uma vez que o vale transporte somente é devido em caso de utilização de transporte público para o trabalho e vice-versa, em casos como o de empregados domésticos que dormem no trabalho tal benefício não é devido, conforme dispõe a jurisprudência:

ACÓRDÃO EM RECURSO ORDINÁRIO VALE-TRANSPORTE. EMPREGADA DOMÉSTICA. Incluindo a legislação de regência, Decreto 95.247/87, em seu artigo 1º, II, as empregadas domésticas como

beneficiárias do vale-transporte, cabe ao empregador conceder o benefício, comprovar que o ofereceu e foi negado, que a empregada dormia em sua residência ou, por fim, que não fazia jus a este. Não tendo observado as cautelas necessárias a demonstrar o cumprimento da norma legal, devido o pagamento desta parcela de forma indenizada. (TRT-1 - RO: 14810620125010040 RJ , Relator: Angelo Galvao Zamorano, Data de Julgamento: 02/09/2013, Décima Turma, Data de Publicação: 12-09-2013)

A não observância de tal direito dá ao empregado o direito de pleitear perante a Justiça do Trabalho o pagamento correspondente ao vale transporte não concedido, sendo que, neste caso, é do empregador o ônus de comprovar que concedeu tal benefício ou de demonstrar fato impeditivo:

MATÉRIA INOVATÓRIA. Não conhecimento. O reclamado não pode se insurgir contra a sentença além dos limites da lide impostos por ele próprio, quando da apresentação da peça de defesa. Dito de outro modo, ao deixar de enquadrar as atividades do autor como de empregado doméstico, o réu limita os contornos objetivos da lide somente aos aspectos por ele apontados, os quais foram analisados. VALE-TRANSPORTE. É do empregador o ônus de comprovar que o empregado não tinha interesse na concessão do vale-transporte ou que efetivamente concedeu o benefício, e não deste último demonstrar que o requereu. (TRT-4 - RO: 00010938920105040008 RS 0001093-89.2010.5.04.0008, Relator: FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO, Data de Julgamento: 11/04/2013, 8ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)

Ainda, estará o empregador sujeito ao pagamento de multa administrativa no valor de R\$ 170,26 por empregado, sendo tal valor dobrado em caso de reincidência.

### 3.16. PROIBIÇÃO DO TRABALHO DE MENOR DE 18 ANOS

O trabalho infantil é aquele realizado por pessoas com idade menor à mínima permitida para o trabalho. Cada país possui sua regra, sendo que no Brasil, não é permitido trabalho, sob qualquer condição, de crianças e adolescentes com idade entre zero e 14 anos; os adolescentes entre 14 a 16 anos podem trabalhar na condição de aprendiz; enquanto que aqueles com idade entre 16 e 18 podem exercer atividades laborais, desde que não sejam exercidas em horário noturno e não sejam insalubres ou perigosas.

A história do Brasil é fortemente marcada por uma tradição de violência e exploração contra a criança e o adolescente. Em 1927 foi criado por José Cândido de Mello Mattos, juiz de menores do Rio de Janeiro, o primeiro Código de Menores da República, através do Decreto nº 17.934-A de 12 de outubro de 1927. A CONSTITUIÇÃO de 1934, por sua vez, proibia o trabalho do menor de 14 anos, bem como o trabalho noturno a menores de 16 anos e em indústrias insalubres a menores de 18 anos. A Constituição de 1967, seguida pela Emenda

Constitucional nº 1 de 1969, alterou a idade mínima de trabalho para 12 anos, demonstrando um retrocesso nas normas de proteção aos menores.

A Constituição de 1988 determinou em seu art. 7º, XXXIII a “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”. Por fim, em 1990 é criado o Estatuto da Criança e do Adolescente, através da Lei nº 8.069, que trouxe um conjunto de normas disciplinadoras dos direitos fundamentais de meninos e meninas, destinando-se a implantação do sistema de garantias, estabelecendo em seu art. 60 a proibição de “qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz”.

No que tange especificamente aos empregados domésticos, a legislação específica da categoria jamais previu qualquer vedação ao trabalho do menor de 18 anos.

Em 12 de setembro de 2008 entrou em vigor o Decreto nº 6.481, que aprovou a lista das piores formas de trabalhos infantis (Lista TIP) a qual elencou os prováveis riscos ocupacionais que os jovens que realizam trabalhos domésticos estão expostos, conforme item 76 de referida lista:

Atividade: Serviço Doméstico

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
76.	Domésticos	Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível.	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias

Assim, desde a entrada em vigor do Decreto nº 6.481/2008 está proibido no Brasil o trabalho doméstico para menores de 18 anos.

Há posicionamentos contrários, que afirmam que o jovem entre 16 e 18 anos podem trabalhar como empregados domésticos, afirmando que o trabalho a partir de 16 anos fica autorizado em situações onde os adolescentes não estejam expostos a riscos comprometedores à saúde, à segurança e à moral, razão pela qual os defensores da ideia afirmam que, restando elididos os riscos aos jovens entre 16 e 18 anos, nada impede o seu trabalho como empregado doméstico.

Neste sentido o entendimento do desembargador Fernando Rios Neto, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que assim afirma:

Entre 16 e 18 anos de idade, exceto em trabalho noturno, perigoso ou insalubre. Como não há classificação de trabalho doméstico como insalubre ou perigoso, tem-se por enquanto que deve ser evitado para menores na função de cozinheiro, pois em geral lida com fogo proveniente de combustível inflamável ou eletricidade e com instrumentos cortantes (facas).

Ainda, reforça tais posicionamentos o art. 2º, § 1º, I e II, do Decreto nº 6.481/2008, que prevê a possibilidade de elidir as proibições ali contidas:

§ 1º A proibição prevista no caput poderá ser elidida:

I - na hipótese de ser o emprego ou trabalho, a partir da idade de dezesseis anos, autorizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, desde que fiquem plenamente garantidas a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes; e

II - na hipótese de aceitação de parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a não exposição a riscos que possam comprometer a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes, depositado na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades.

Porém, observado o estrito cumprimento da legislação pátria, resta proibido o trabalho doméstico do menor de 18 anos, a menos que cumpridas as exigências dos supramencionados incisos I e II.

Ainda, o Projeto de Lei nº 302 de 2013, que visa regulamentar os novos direitos do empregado doméstico prevê expressamente a proibição de trabalho doméstico para o menor de 18 anos, em seu art. 1º, parágrafo único:

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº

182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e do Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

Atualmente, referido Projeto de Lei encontra-se na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados, desde 30 de abril de 2014.

O empregador doméstico que empregar trabalhador menor de 18 anos poderá pagar multa de até R\$ 2.012,00, sem prejuízo de todos os direitos trabalhistas devidos ao menor.

Ainda, aquele que contrata menor de idade para o serviço doméstico poderá responder na esfera criminal por crime contra a organização do trabalho.

Qualquer pessoa pode efetuar denúncias de trabalho infantil, as quais podem ser encaminhadas aos conselhos tutelares, ao Disque Direitos Humanos (Disque 100), do governo federal, e ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio das Superintendências Regionais do Trabalho. As ouvidorias dos tribunais do Trabalho também podem prestar informações e receber denúncias. A do Tribunal Superior do Trabalho atende pelo telefone 0800 6443444 ou pelo e-mail [ouvidoria@tst.jus.br](mailto:ouvidoria@tst.jus.br). Há ainda o Ministério Público do Trabalho ([www.mpt.gov.br](http://www.mpt.gov.br)).

### 3.17. FGTS FACULTATIVO

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) é o depósito mensal feito pelo empregador em uma conta bancária em nome do empregado, a qual que deve ser aberta na Caixa Econômica Federal.

Um fundo de reserva do trabalho que visava garantir o salário de um ano já era previsto na Constituição de 1934 e em 1958 a Lei nº 3.470, em seu art. 46, criou um “fundo de reserva para indenizações previstas na legislação do trabalho”.

Em 13 de setembro de 1966 a Lei nº 5.107 criou o FGTS em caráter optativo, tendo a Constituição de/88 instituído o FGTS em seu art. 7º, III. Finalmente, em 11 de maio de 1990 o FGTS passou a ser regido pela Lei nº 8.036, que passou a ser regulamentada pelo Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990.

No campo dos empregados domésticos, a Lei nº 10.208 de 23 de março de 2001 acrescentou o art. 3ª-A à Lei nº 5.859/72, que passou a facultar a inclusão do empregado doméstico no FGTS.

Assim, antes do advento da Emenda Constitucional nº 72/2013 era facultado ao empregador doméstico o pagamento de FGTS a seu empregado.

TRT-PR-17-06-2011 DOMÉSTICO - DEPÓSITO DE FGTS - FACULDADE DO EMPREGADOR. O artigo 3º-A, da Lei 5859/72, não obriga, mas sim faculta ao empregador o pagamento do FGTS do empregado doméstico. (TRT-9 14123200714906 PR 14123-2007-14-9-0-6, Relator: NAIR MARIA RAMOS GUBERT, 5A. TURMA, Data de Publicação: 17/06/2011)

Optando o empregador doméstico pelo pagamento de FGTS ao empregado, este passaria a ser identificado pelo número de inscrição do trabalhador no INSS (NIT).

A inscrição do trabalhador doméstico é feita através do preenchimento do Documento de Cadastramento do Trabalhador (DCT), com o qual o empregado ou empregador deve dirigir-se a uma agência da CAIXA, munido do comprovante de inscrição no CEI e da Carteira de Trabalho do empregado.

O empregador, por sua vez, deverá se dirigir a uma Agência do INSS e inscrever-se no Cadastro Específico do INSS (CEI), que também pode ser feita pela internet no site da previdência social.<sup>25</sup>

Feitos os cadastros necessários o empregador passa a recolher 8% do salário pago mensalmente até o dia 7 do mês seguinte, sendo que, se no dia 7 não houvesse expediente bancário o recolhimento deveria ser antecipado para o dia útil anterior ao dia 7.

Em caso de rescisão contratual por dispensa sem justa causa o empregador deveria depositar uma multa de 40% sobre o montante de todos os depósitos realizados durante a vigência do contrato, devidamente atualizados, conforme dispõe o art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90. Se a despedida ocorresse por culpa recíproca ou força maior o empregador deverá efetuar o depósito de 20%, nos termos do art. 18, § 2º, da Lei nº 8.036/90. Por outro lado, a relação contratual encerrada por vontade do empregado, não enseja depósito adicional em razão da rescisão contratual.

Uma vez optando pelo pagamento do FGTS não poderia o empregador deixar de realizar o pagamento, sendo certo, contudo, que em caso de reclamação trabalhista caberia ao empregador comprovar a opção de seu empregador:

---

<sup>25</sup> [www.previdenciasocial.gov.br](http://www.previdenciasocial.gov.br).

FGTS. EMPREGADA DOMÉSTICA. O FGTS não integra o rol dos direitos assegurados aos empregados domésticos pelo parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal. Não está, portanto, o empregador doméstico obrigado a efetuar o recolhimento, que constitui, para ele, faculdade conferida pelo artigo 3º da Lei 5.859/72, na redação atribuída pela Lei n. 10.208/2001. É do empregado doméstico o ônus de comprovar que ajustou com seu empregador o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, quando tal fato é por este negado. (TRT-4 - RO: 00004518420115040751 RS 0000451-84.2011.5.04.0751, Relator: MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA, Data de Julgamento: 20/02/2013, 1ª Vara do Trabalho de Santa Rosa)

Ainda, a ausência de pagamento por parte do empregador optante o sujeitaria ao pagamento de multa de até R\$ 106,41 por empregado, dobrado em caso de reincidência.

#### **4. DIREITOS ALCANÇADOS COM A EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013 DE APLICAÇÃO IMEDIATA**

Com o advento da Emenda Constitucional nº 72/2013 o parágrafo único do art. 7º, da Constituição de 1988 passou à seguinte redação:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Assim, aos empregados domésticos foram garantidos, além dos direitos já descritos no capítulo anterior, os seguintes direitos:

- a) Salário mínimo para os que percebem remuneração variável;
- b) Proteção do salário;
- c) Jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais;
- d) Horas extras;
- e) Redução de riscos inerentes ao trabalho;
- f) Controle de trabalho do menor;
- g) Reconhecimento de convenções e acordos coletivos de trabalho;
- h) Proibição de discriminação;
- i) Proteção contra despedida arbitrária;
- j) Seguro desemprego;
- k) Fundo de Garantia de Tempo de Serviço – FGTS;
- l) Adicional noturno;
- m) Salário família;
- n) Assistência gratuita aos filhos;
- o) Seguro Acidente de trabalho;

Neste tocante, a previsão constitucional, por si só, é o bastante para fazer valer, de forma imediata, os direitos ao salário mínimo; à irredutibilidade e proteção salarial; ao décimo terceiro salário; à limitação da jornada de trabalho; às horas extras; às férias; à licença-maternidade; à licença-paternidade; ao aviso prévio proporcional; à redução dos riscos inerentes ao trabalho; à aposentadoria; ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos; à proteção contra discriminação e à proteção do trabalho do menor.

Deste modo, os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII têm aplicação imediata, independentemente, portanto, de qualquer regulamentação infraconstitucional.

Porém, os direitos à proteção contra dispensa arbitrária; ao seguro desemprego; ao FGTS; ao adicional noturno; ao salário família; à assistência aos filhos e ao seguro acidente foram assegurados aos domésticos “atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades”, conforme dispõe o parágrafo único, art. 7º, da Constituição de 1988.

Assim, os direitos previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII somente produzirão eficácia com o advento de legislação infraconstitucional superveniente.

Não obstante a clara previsão constitucional, existem posicionamentos contrários, os quais defendem a aplicabilidade imediata dos citados direitos, ante a existência de regulamentação infraconstitucional suficiente. Tal posicionamento, porém, não é majoritariamente aceito.

Passemos, inicialmente, a tratar os direitos de imediata aplicação.

#### 4.1. SALÁRIO MÍNIMO PARA OS QUE PERCEBEM REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A Remuneração Variável é o tipo de remuneração atrelada ao desempenho do trabalhador, é o conjunto de instrumentos de recompensa variável complementando o salário fixo do empregado.

Em 1940 a Portaria nº 328 do Ministério do Trabalho e Emprego previa que se dois terços dos empregados conseguissem atingir níveis de produção prefixados pelo empregador, perderia o obreiro o direito à remuneração mínima, caso não atingisse.

Em 10 de agosto de 1940 o Ministério do Trabalho e Emprego, em despacho publicado no Diário Oficial, esclareceu que caso o empregado deixasse de atingir a média de produção atingida por dois terços dos empregados, era porque ele não possuía condições de ganhar o salário mínimo, fato que facultava ao empregador descontar proporcionalmente ao rendimento do serviço prestado.

A CLT passou a prever em seu art. 78 que “quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona”.

A Constituição de 1988, por sua vez, através de seu art. 7º, passou a prever claramente a “garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável”.

Em 11 de outubro de 1993 a Lei nº 8.716 passou a dispor acerca da garantia do salário mínimo e em seu art. 1º, assegura ao empregado que recebe salário variável um salário mensal nunca inferior ao salário mínimo.

No que tange aos empregados domésticos, estes somente passaram a ter tal direito com a Constituição de 1988 através de seu art. 7º, VII, parágrafo único.

Assim, a norma constitucional passou a proteger os empregados domésticos que percebem remuneração por unidade de produção, ou seja, uma remuneração variável, não permitindo que percebam salário inferior ao mínimo legal.

Tal direito assegurado aos empregados domésticos, em verdade não deve apresentar grandes mudanças na prática, uma vez que não é comum no mercado de trabalho doméstico, o pagamento de remuneração variável.

## 4.2. PROTEÇÃO DO SALÁRIO

Salário é a importância paga pelo empregador ao empregado em virtude de sua contraprestação de serviços.

Antes da invenção da moeda, a remuneração pelo trabalho prestado era feita por meio de mercadorias, a palavra salário, inclusive, surgiu a partir da porção de sal dada como pagamento aos soldados na Roma antiga.

Na Idade Média, os servos cultivavam a terra dos nobres, recebendo em troca a possibilidade de tirar dela seu sustento. Mais tarde, com o advento das corporações de ofício, trabalhadores livres vendiam no mercado os produtos que produziam.

O salário como remuneração que o trabalhador recebe pela produção de bens e serviços surgiu na segunda metade do século 14, tornando-se forma predominante de pagamento de mão-de-obra.

No Brasil, o salário surge como uma forma de transformação do regime de trabalho escravo para o regime de liberdade de trabalho.

O salário de todo trabalhador deve ser protegido em razão de seu caráter alimentar, constituindo crime sua retenção dolosa, tendo também o empregado doméstico passado a ser contemplado com tal direito através da EC nº 72/2013, que alterou o art. 7º, X e parágrafo único da Constituição de 1988.

Assim, devem ser observadas regras de proteção ao salário do empregado doméstico, tais como:

a) Periodicidade do pagamento

Os salários devem ser pagos com intervalo máximo de um mês, sendo que a data limite para pagamento do salário é até o 5º dia útil subsequente ao do vencimento.

b) Prova do pagamento

O pagamento do salário deverá ser comprovado por meio de recibo.

c) Inalterabilidade

É vedada a alteração salarial lesiva ao empregado.

d) Irredutibilidade

Não pode ser reduzido o salário do empregado doméstico, conforme determina o art. 7, VI e parágrafo único, da Constituição, exceto por meio de acordo coletivo de trabalho.

Segundo Sérgio Pinto Martins<sup>26</sup>:

As razões que impedem a redução salarial são econômicas, a fim de manter o padrão de vida do empregado. A verba salarial tem natureza alimentar, com a qual o empregado conta todo o mês para assumir e pagar seus compromissos.

e) Controle dos descontos

É vedado o desconto no salário do empregado doméstico, exceto nos casos legalmente previstos, tais como imposto de renda, utilidades, vale transporte, danos e faltas.

f) Impenhorabilidade

---

<sup>26</sup> <sup>26</sup> Martins, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho – 29. ed. – São Paulo: Atlas, 2013, p. 319.

O salário do empregado doméstico não pode ser retido por medida judicial para pagamento de dívidas.

Assim, deverão ser adotadas as medidas necessárias para proteção do salário do empregado doméstico.

#### 4.3. JORNADA DE 8 HORAS DIÁRIAS E 44 HORAS SEMANAIS

Consiste a jornada de trabalho na quantidade de trabalho diário do empregado, o período diário durante o qual o trabalhador está à disposição de seu empregador.

O Decreto nº 21.186 de 22 de março de 1932 foi o primeiro a prever jornada de trabalho de 8 horas diárias para os trabalhadores no comércio, sendo que o Decreto nº 21.364 de 4 de maio de 1932 trouxe a mesma jornada aos trabalhadores na indústria.

A Constituição de 1934, em seu art. 121, § 1º, alínea c, estabelecia jornada diária não excedente a 8 horas, prorrogáveis em casos previstos em lei, no mesmo sentido dispunha o art. 137, i, da Constituição de 1937.

Em 13 de junho de 1940 o Decreto nº 2.308, que dispunha sobre a duração do trabalho nas atividades privadas, estabelecia em seu art. 1º uma jornada de trabalho não excedente a 8 horas diárias.

Em sequência as Constituições Federais de 1967 e 1988 estabeleceram jornadas de trabalho não excedentes a 8 horas. Finalmente, a Constituição de 1988 passou a prever a jornada de trabalho de 8 horas diárias em seu art. 7º, XIII.

No tocante aos empregados domésticos, antes do advento da EC nº 72/2013 com a alteração do parágrafo único do art. 7º, não havia qualquer proteção à jornada diária de trabalho do empregado doméstico. Assim, deve o empregador doméstico observar a jornada diária de 8 horas, ou 44 semanais de seu empregado.

A jornada do empregado deve ser prevista no contrato de trabalho, sendo aconselhável que o empregador defina os dias em que haverá trabalho; o dia destinado ao descanso semanal remunerado; os horários de entrada e saída, bem como o horário de entrada e saída do intervalo para refeição e descanso.

A não observância da jornada limite sujeitará o empregador ao pagamento de horas extras.

Ainda, o empregador que deixar de observar a jornada do empregado estará sujeito à multa no valor de R\$ 402,33, podendo ser dobrada em caso de reincidência.

#### 4.4. HORAS EXTRAS

As horas extras são aquelas realizadas “em sobretempo à jornada normal do empregado, seja ela legal ou convencional”.<sup>27</sup> São, portanto, as horas de trabalho prestadas além do horário contratualmente previsto.

O pagamento pelo serviço extraordinário está previsto no art. 7º, XVI, da Constituição, o qual determina a “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”.

Antes do advento da EC nº 72/2013 os empregados domésticos não possuíam qualquer limitação legal à sua jornada de trabalho, de modo que jamais fizeram jus a qualquer valor correspondente ao trabalho em sobrejornada.

Assim dispunha a jurisprudência antes do advento da Emenda Constitucional:

CARTÓRIO (PESSOA JURÍDICA). RECLAMANTE EMPREGADA DOMÉSTICA (PRESTANDO SERVIÇOS NA RESIDÊNCIA DO TABELIÃO). RECLAMAÇÃO AJUIZADA EM FACE DO CARTÓRIO MEDIANTE A QUAL SE PUGNA PELO PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS. [...] 2.A decisão regional que defere à reclamante o pagamento de horas extras apesar de reconhecer sua condição de empregada doméstica, viola o art. 1º da Lei 5.859/72. 3.A natureza do reclamado (pessoa jurídica), por si só, é obstáculo ao reconhecimento de que possa ter contratado empregado doméstico, quiçá se cogitar, de hora extra. [...] (TST - RR: 5352415419995205555 535241-54.1999.5.20.5555, Relator: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 04/08/2004, 5ª Turma,, Data de Publicação: DJ 20/08/2004.)

Assim, com o advento da EC nº 72/2013 as horas extras passaram a ser remuneradas, devendo, ainda, ser pagas com acréscimo de, no mínimo, 50%.

O valor da hora extra será equivalente ao valor pago pela hora normal trabalhada, acrescido de 50%. Deste modo, para calcular a hora extra do empregado doméstico seu salário deverá ser dividido por 180 ou 220, que corresponde ao número de horas mensais dos trabalhadores que cumprem jornada de 6 ou 8 horas, respectivamente, contemplados também os dias de folga. O resultado da divisão deverá ser multiplicado pelo valor do

---

<sup>27</sup> Barros, Alice Monteiro de, Curso de direito do trabalho – 9. ed. – São Paulo: LTr, 2013, p.525.

adicional devido, que é de, no mínimo, 50% para as horas extras trabalhadas de segunda a sexta.

O direito dos domésticos ao pagamento pelas horas extras prestadas é incontroverso, porém, alguns fatos restam passíveis de discussão.

É cediço que não há qualquer legislação que regulamente a prestação e o pagamento de horas extras do empregado doméstico, ao passo que os demais trabalhadores estão protegidos pela CLT. Resta saber se, com o advento da EC nº 72/2013, a CLT passa a ser aplicável aos empregados domésticos no que tange às horas extras.

Para o desembargador Fernando Rios Neto, do TRT da 3ª Região, que participou da Comissão Especial da Igualdade de Direitos que tratou da PEC no Congresso Nacional, é aplicável à CLT aos empregados domésticos quanto às horas extras.

Em contrapartida, há entendimento no sentido de que a matéria relativa às horas extras do empregado doméstico carece de lei que regulamente, pois, por inteligência do art. 7º, a, da CLT está não é aplicável aos domésticos.

Por se tratar de tema recente, mesmo a jurisprudência deixa de nos trazer esclarecimentos quanto a este ponto controvertido.

Entendemos, porém, que uma vez que o parágrafo único, do art. 7º, da Constituição de 1988, não faz qualquer menção à necessidade legislação específica, há que ser imediata a aplicação do direito ao pagamento de horas extras, devendo, portanto, ser aplicada a CLT neste tocante.

Assim, no que tange ao empregado doméstico, deve ser observado o limite de 2 horas extras por dia, exceto em caso de necessidade imperiosa ou força maior, conforme determina os arts. 59 e 61 da CLT.

Deve ser aplicada, ainda, a Súmula 146 do TST, que determina o pagamento em dobro pelo trabalho prestados em domingos e feriados, devendo ser aplicado, portanto o percentual de 100%.

Ainda, outros pontos suscitam dúvidas. Muitas vezes o empregado doméstico não tem horário para trabalhar e não raro o empregador sequer permanece na residência durante a

prestação de serviços domésticos, denotando o grande grau de confiança existente entre as partes.

Tais pontos geram diversas controversas, que serão analisadas no capítulo competente.

#### 4.5. REDUÇÃO DE RISCOS INERENTES AO TRABALHO

Segundo Sérgio Pinto Martins<sup>28</sup> pode-se conceituar a segurança do trabalho como “o segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho”.

Os direitos à segurança e à saúde do trabalhador já eram previstos na Constituição de 1934, tendo previsões também nas Constituições de 1937, 1946 e 1967.

Em 1943 a CLT trouxe normas atinentes à segurança e medicina do trabalho, em seus arts. 154 a 2001, sendo que em 22 de dezembro de 1977 a Lei nº 6.514 trouxe nova redação a referidos artigos.

A Constituição de 1988, por sua vez, trouxe em seu art. 7º, XXII, a necessidade de “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

O trabalhador doméstico sempre esteve sujeito a acidentes, porém, antes da EC nº 72/2013, não possuíam qualquer previsão legal para que seu empregador adotasse normas de saúde, higiene e segurança a fim de diminuir os riscos existentes em seu trabalho.

Com o advento de referida Emenda Constitucional, deve o empregador adotar medidas de prevenção de acidentes, orientando seu empregado acerca das tarefas e seus riscos, devendo, ainda, fornecer os equipamentos de proteção necessários.

Os riscos inerentes ao trabalho podem ser reduzidos por meio de exames médicos, os quais devem ficar a cargo do empregador. Do mesmo modo, os equipamentos de proteção também visam proteger os empregados dos riscos acidentes de trabalho e danos à saúde.

Ademais, cabe ao empregador certificar-se de que o local de trabalho e suas instalações estão adequadas à prestação de trabalho, a fim de que não ofereçam quaisquer riscos ao trabalhador doméstico.

---

<sup>28</sup> Martins, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho – 29. ed. – São Paulo: Atlas, 2013, p. 704

O empregador que deixar de observar as normas referentes aos riscos no trabalho está sujeito à multa de até R\$ 6.708,59.

#### 4.6. CONTROLE DE TRABALHO DO MENOR

Antes mesmo do advento da EC nº 72/2013, já havia amparo para o menor no que tange ao empregado doméstico, o qual se ampliou com a aplicação do art. 7º, XXXIII, da CF/88, que dispõe acerca da “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”.

Porém, como visto quando do estudo sobre a proibição do trabalho doméstico para o menor de 18 anos, desde 12 de setembro de 2008, com a entrada em vigor do Decreto nº 6.481, está proibido no Brasil o trabalho doméstico para menores de 18 anos, posto que este tipo de trabalho passou a integrar a lista das piores formas de trabalhos infantis (Lista TIP).

Esta proibição poderá ser elidida em caso de autorização pelo MTE ou em caso de aceitação de parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a não exposição a riscos que possam comprometer a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes, conforme dispõe o art. 2º, § 1º, I e II, do Decreto nº 6.481/2008.

Porém, ainda que se autorize o trabalho de menor de 18 anos em ambiente doméstico, este deverá ter mais de 16 anos, em observância ao referido art. 7º, XXXIII e parágrafo único, da CF.

Assim, a menos que haja alguma das hipóteses autorizadoras, não obstante entendimentos em contrário, não é permitido o trabalho doméstico, podendo o empregador ser penalizado com multa e responsabilidade criminal.

#### 4.7. RECONHECIMENTO DE CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

A CLT, em seu art. 611 define a Convenção Coletiva como “o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

O Acordo Coletivo, por sua vez, é definido por Sérgio Pinto Martins<sup>29</sup> como o “negócio jurídico entre o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas pertencentes à categoria econômica sobre condições de trabalho”.

A expressão convenção coletiva surgiu no Brasil através do Decreto nº 21.761 de 23 de agosto de 1932, que era celebrado entre empregados e empregadores, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos.

A primeira constituição a reconhecer as convenções coletivas de trabalho foi a Constituição de 1934, sem, contudo, fazer qualquer menção aos acordos coletivos. Em 1943 a CLT passou a tratar do “contrato coletivo de trabalho” em seus arts. 611 a 625, tendo o Decreto-lei nº 229 de 28 de fevereiro de 1967 alterado a expressão para “convenção e acordo coletivo”. Finalmente, a Constituição de 1988, através de seu art. 7º, XXVI, passou a reconhecer as convenções e acordos coletivos de trabalho.

Antes do advento da EC nº 72/2013 não havia qualquer previsão quanto ao reconhecimento de acordos e convenções coletivas de trabalho doméstico.

Agora os acordos e convenções coletivas que tratam das condições de trabalho dos domésticos, desde que devidamente registrados no Ministério do Trabalho, são constitucionalmente reconhecidos.

Os acordos e convenções coletivas irão versar sobre matéria que atinge os representados pelo sindicato e que irá refletir nos contratos de trabalho desses representados. “São as condições de trabalho a serem observadas aos trabalhadores”<sup>30</sup>.

Em 26 de agosto de 2013 entrou em vigor a primeira convenção coletiva da categoria, assinada pelo Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos da Grande São Paulo (Sindoméstica) e Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo (Sedesp). A Convenção passou a atingir cerca de 700 mil trabalhadores domésticos em 26 municípios da Grande São Paulo, não atingindo, contudo, a capital.

A Convenção Coletiva estabeleceu um piso salarial de R\$ 755, para uma carga horária de 44 horas semanais. Para os trabalhadores que moram no local de trabalho foi estabelecido um piso de R\$ 1.200, incluídos horas extras e adicional noturno. Ainda, foram estabelecidos pisos diferenciados, com valores de R\$ 1.600 a R\$ 5.000 para babá, copeira, cozinheira,

---

<sup>29</sup> Martins, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho* – 29. ed. – São Paulo: Atlas, 2013, p. 902.

<sup>30</sup> Barros, Alice Monteiro de, *Curso de direito do trabalho* – 9. ed. – São Paulo: LTr, 2013, p. 909.

motorista, cuidador de idosos, governanta e mordomo. A categoria tem data-base em 1º de janeiro.

Atualmente há diversos sindicatos de trabalhadores domésticos pelo país, a maioria deles localizados no estado de São Paulo, podendo-se citar como exemplos o Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos da Grande São Paulo; Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos da Grande São Paulo – Osasco; Sindicato das Empregadas Domésticas de Campinas; SETDOJUR - Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Jundiaí e Região; Sindicato das Empregadas Domésticas de Franca, dentre outros.

O reconhecimento de convenções e acordos coletivos representam grande avanço para a categoria dos empregados domésticos, que passam a ser legalmente representados por sindicatos que estabelecem convenções com força de lei entre as partes.

#### 4.8. PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho define discriminação em seu art. 1º com sendo:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados. 2. Qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação. 3. Para os fins desta Convenção, as palavras "emprego" e "profissão" compreendem o acesso à formação profissional, acesso a emprego e a profissões, e termos e condições de emprego.

O tema da igualdade e da não discriminação se encontra na origem do próprio Direito do Trabalho, que surge historicamente como elemento compensador das desigualdades reais existentes entre empregados e empregadores nas relações de trabalho.

Desde a Segunda Guerra Mundial, consolidou-se pelo mundo uma cultura democrática, de Estado de bem estar social, pleno emprego e proteção aos direitos fundamentais. Diversas Declarações, Pactos e Convenções Internacionais foram trazidos pelas Nações e

Organismos Internacionais, todos objetivando a observância do princípio básico da igualdade.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, repudia a discriminação por atentar contra a dignidade da pessoa humana e ferir os direitos humanos. As Constituições de quase todos os países civilizados consagram o direito à igualdade dentre os direitos fundamentais, repudiando a discriminação e os privilégios.

A Constituição Brasileira de 1888, considerada um marco na batalha contra a discriminação, logo em seu Preâmbulo, alude à igualdade como valor supremo e em seu art. 7º, XXX e XXXI prevê a proibição de qualquer forma de discriminação no tocante às oportunidades e condições de emprego:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;  
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Assim, restou constitucionalmente repudiada qualquer forma de preconceito no que tange à obtenção e exercício de emprego.

Ainda, um marco significativo foi a Lei nº 9.029/1995, que prevê a punição criminal da exigência de atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias e limitativas do acesso e permanência no emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, além de estabelecer sanções administrativas, indenizações trabalhistas e a obrigação de readmissão no emprego em caso de despedida por motivo discriminatório.

No que tange aos empregados domésticos, antes da EC nº 72/2013, não havia qualquer proteção específica neste sentido, sendo que a Lei nº 5.859/72 nada previu a respeito. Atualmente, com o advento de referida Emenda, os empregados domésticos estão também protegidos contra o preconceito, estando proibida a discriminação com base no sexo, idade, cor, estado civil, raça, religião, orientação sexual, doenças como, por exemplo, a AIDS, a deficiência, bem como qualquer outro.

Muitas vezes as causas da discriminação residem em puro preconceito, podendo derivar também de diversos outros fatores, conforme o caso concreto.

Cumprе ressaltar que, conforme dispõe a Convenção nº 111, não são considerados discriminatórios atos de distinção, exclusão ou preferência, baseados em qualificações

exigidas para um determinado emprego, conforme dispõe o art. 1º, 2, bem como as medidas que afetem uma pessoa suspeita, sendo a suspeita seja legítima, de envolvimento ou prática de atividades prejudiciais à segurança do Estado, desde que lhe seja garantido o direito de apelar para uma instância competente, segundo a prática nacional, nos termos do art. 4º. Ainda, não são consideradas discriminatórias as medidas especiais de proteção ou de assistência asseguradas em outros instrumentos normativos, tais como Convenções e Recomendações, da OIT, conforme art. 5º,1, da Convenção..

Não obstante as diversas medidas já praticadas, sabe-se que o preconceito ainda é bastante presente em nossa sociedade. Por isso, seu combate é medida essencial para se assegurar o pleno exercício da cidadania, próprio da democracia que rege o país. Um país que se pretende democrático não deve tolerar a convivência com a discriminação e o preconceito.

## **5. DIREITOS ALCANÇADOS COM A EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013 QUE DEPENDEM DE REGULAMENTAÇÃO**

Como visto no capítulo anterior, os direitos ao FGTS; ao adicional noturno; ao salário família; à assistência aos filhos e ao seguro acidente dependem de regulamentação, uma vez que o parágrafo único do art. 7º, da CLT, afirma que tais direitos serão aplicados desde que atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades”.

Tal entendimento não é unânime, posto que há posicionamentos no sentido de que estes direitos merecem aplicação imediata, posto que a legislação infraconstitucional existente é suficiente.

Façamos a análise dos direitos que dependem de regulamentação.

### **5.1. PROTEÇÃO CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA**

O art. 165 da CLT nos traz o conceito de despedida arbitrária, afirmando ser “a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”.

Motivo disciplinar é aquele que diz respeito aos motivos ensejadores da dispensa por justa causa, previsto no art. 482, da CLT; o motivo técnico corresponde à atividade empresarial, como, por exemplo, o fechamento de uma filial; o motivo econômico, por sua vez, corresponde ao custo das atividades da empresa; por fim, o motivo financeiro decorre das receitas e despesas da empresa.

Em 1983 foi aprovada a Convenção nº 88 d OIT, que trata do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, porém, esta convenção somente foi ratificada pelo Brasil em 05 de janeiro de 1995.

A Constituição de 1988 trouxe em seu art. 7º, I, proteger o empregado da “despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

Até o momento, referida lei complementar inexistente.

Antes da Emenda Constitucional nº 72/2013, o empregado doméstico, exceto a gestante, não possuía qualquer proteção contra a dispensa arbitrária.

Ao contrário, o Decreto nº 3.078/41, em seus arts. 7º e 8º, previa diversas razões para a dispensa do empregado doméstico, independentemente de aviso prévio, devendo o empregado prestar obediência ao empregador, tratar com polidez os que utilizam de seus serviços, dentre outras obrigações, sob pena de dispensa:

Art. 7º São deveres do empregado:

- a) prestar obediência e respeito ao empregador, às pessoas de sua família e às que vivem ou estejam transitoriamente no mesmo lar;
- b) tratar com polidez os que se utilizarem eventualmente dos seus serviços;
- c) desobrigar-se dos seus serviços com diligência e honestidade;
- d) responder pecuniariamente pelos danos causados por sua, incúria ou culpa exclusiva;
- e) zelar pelos interesses do empregador.

Art. 8º No caso de infração do art. 6º, o empregado poderá rescindir imediatamente o contrato, ficando o empregador obrigado a pagar-lhe uma indenização correspondente a oito dias de salário, e no caso de infração do art. 7º, o empregador poderá despedir desde logo o empregado independente de aviso prévio.

O art. 5.859/72, por sua vez, não trouxe regras acerca da dispensa do empregado doméstico, bem como não previu qualquer proibição de dispensa arbitrária, exceto em se tratando de empregada gestante.

Com o advento da Emenda nº 72/2013, através do art. 7º, I e parágrafo primeiro o empregado doméstico deverá ser protegido da dispensa arbitrária.

Segundo Sérgio Pinto Martins, referido inciso I, do art. 7º, da CF/88, diz respeito ao princípio da continuidade do contrato de trabalho, que visa a conservação do posto de trabalho. Porém, segundo o renomado jurista, a Constituição Federal cometeu um equívoco ao visar a proteção da relação de emprego:

Na verdade, a relação de emprego é a relação jurídica. Não é um direito. O que deveria ser protegido contra a dispensa arbitrária é o direito ao emprego e não a relação de emprego. O certo seria proibição da dispensa arbitrária, pois, num primeiro momento, quem protege não proíbe.

Independentemente do modo como está constitucionalmente previsto, esta proteção ainda depende de lei complementar para efetivamente entrar em vigor não só para os domésticos como para os trabalhadores celetistas.

Atualmente tramita no Senado Federal o Projeto de Lei nº 274 de 2012, que visa regulamentar o inciso I, do artigo 7º, CF/88. O art. 2º, de referido Projeto de Lei traz o conceito de dispensa arbitrária, sendo bastante semelhante ao previsto na CLT:

toda a despedida que, comprovadamente, não se fundar na prática de falta grave, nos termos que dispõe o artigo 482 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, ou em motivos econômicos e financeiros relevantes.

O art. 3º de referido Projeto de Lei determina as punições para o empregador que dispensar o empregado de forma arbitrária:

Art. 3º Comprovada judicialmente a inexistência de falta grave praticada pelo empregado ou de motivos econômicos e financeiros relevantes, ao empregado despedido de forma arbitrária ou sem justa causa são-lhe assegurados:

I - a sua reintegração ao emprego e o pagamento dos salários e demais direitos devidos pelo período de afastamento; ou

II – pagamento de verbas indenizatórias com valor equivalente a um mês e meio de salário, para cada ano trabalhado, ou fração superior a seis meses de serviço prestado, o pagamento dos salários e demais direitos devidos pelo período de afastamento e a manutenção do auxílio-alimentação, vale-transporte, auxílio-creche, bem como plano de assistência médica, até que encontre novo emprego, por um período de, no mínimo, seis meses; e

III – o levantamento dos valores relativos ao saldo dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Atualmente, desde 06 de agosto de 2013, o Projeto de Lei encontra-se na CCJ - Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania.

## 5.2. SEGURO DESEMPREGO

O seguro desemprego é um benefício temporariamente concedido ao trabalhador dispensado sem justa causa ou por rescisão indireta, visando assisti-lo, bem como auxiliá-lo na procura de novo emprego.

Foi instituído pelo Decreto-Lei n.º 2.284, de 10 de março de 1986, regulamentado pelo Decreto n.º 92.608, de 30 de abril de 1986.

Com a Constituição de 1988, o seguro desemprego passou a integrar o chamado Programa do Seguro-Desemprego, que tem por objetivo prover a assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa e auxiliá-lo na manutenção e busca de emprego, através de ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional. Referido Programa está previsto na Lei n.º 7.998/90.

No âmbito do empregado doméstico, com o advento da já mencionada Lei nº 7.998/90, a Lei nº 5.859/72 passou a prever o seguro desemprego em seus arts. 6º-A a 6º-D.

Nos termos da Lei do Empregado Doméstico, o benefício é concedido exclusivamente ao empregado inscrito no FGTS por um período mínimo de 15 meses nos últimos 24 meses, contados da dispensa sem justa causa, desde que o empregado não esteja em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, exceto auxílio-acidente e pensão por morte, ainda, não pode o empregado doméstico possuir renda própria de qualquer natureza.

Para cálculo do período do benefício para o empregado doméstico, segundo a Lei nº 5.859/90 são considerados os meses de depósitos de FGTS, em nome do empregado, por um ou mais empregadores. O valor do seguro desemprego será de um salário mínimo, por até três meses, conforme dispõe o art. 6º-A, da Lei nº 5.859/72.

Como visto, o benefício do seguro desemprego constitucionalmente previsto já é regulamentado, porém, depende de regulamentação que o estenda ao empregado doméstico.

Desde 2013 tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 302, que visa consolidar os direitos concedidos aos empregados domésticos com o advento da EC nº 72/2013. O Projeto de Lei regulamenta o seguro desemprego do empregado doméstico, através de seu art. 26:

Art. 26. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de 1 (um) salário mínimo, por um período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

§ 1º O benefício de que trata o caput será concedido ao empregado nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

§ 2º O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:

I – pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;

II – por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

III – por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro- desemprego; ou

IV – por morte do segurado.

Uma vez regulamentado tal direito, o empregador doméstico que deixar de conceder em tempo oportuno as guias necessárias ao levantamento do seguro-desemprego, poderá ser condenado ao pagamento de indenização substitutiva, conforme determina a jurisprudência:

RESCISÃO INDIRETA. SEGURO DESEMPREGO. INDENIZAÇÃO. [...] O seguro desemprego constitui direito do trabalhador, que somente poderá ter acesso ao seu recebimento mediante a apresentação da guia fornecida pelo empregador, salientando-se que, nos termos do art. 2º, I, da Lei nº 7.998/1990, o referido programa objetiva prover a assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta e se concretiza com a entrega das guias fornecidas pelo empregador. 3. Se as guias não foram oportunamente fornecidas, é cabível a indenização substitutiva. Nesse sentido a Súmula nº 389, II, do TST, segundo a qual; o não fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização-. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR: 27060320115120004 2706-03.2011.5.12.0004, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 09/10/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/10/2013)

Assim como os demais direitos ainda pendentes de regulamentação, tal benefício ainda não é de observação obrigatória para o empregador doméstico.

### 5.3. FUNDO DE GARANTIA DE TEMPO DE SERVIÇO – FGTS

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, que como já isto consiste no depósito mensal feito pelo empregador em uma conta bancária no nome do empregado, é regulado pela Lei nº 8.036/90.

No que tange aos empregados domésticos, vimos que antes do advento da Emenda Constitucional nº 72/2013 era facultado ao empregador doméstico o pagamento de FGTS a seu empregado.

Em 2011 já havia pretensão de tornar obrigatório o recolhimento de FGTS para o empregado doméstico, através do Projeto de Lei nº 338, que visava alterar o art. 3º-A, da Lei nº 5.859/72, que passaria à seguinte redação:

Art. 3º A- É obrigatória a inclusão do empregado doméstico no regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço que trata a Lei 8.036, de 11 de maio de 1990.

Parágrafo único. O empregador doméstico fica obrigado a efetuar depósito de que trata o caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990, no percentual de cinco por cento sobre os rendimentos pagos, até o dia dez do mês seguinte.

Porém, mesmo após a Emenda Constitucional nº 72/2013 o direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, embora já possua legislação própria, depende de regulamentação específica para que seja estendido ao empregado doméstico.

O Projeto de Lei nº 302/2013 traz também regulamentação quanto ao FGTS, conforme dispõe seu art. 21:

Art. 21. É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos arts. 5º e 7º da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, dentre outras determinadas na forma da lei.

Após a entrada em vigor da norma regulamentadora do FGTS ao empregado doméstico a ausência de depósito poderá resultar em condenação ao pagamento das diferenças devidas, bem como indenização compensatória:

EMENTA: FGTS. AUSÊNCIA DE DEPÓSITO. PROCEDÊNCIA. Não restando comprovada a quitação do FGTS em alguns meses do contrato de trabalho, deve ser mantida a sentença que condena o empregador ao pagamento da parcela acrescida da indenização compensatória. (TRT-1 - RO: 2644920115010302 RJ , Relator: Rildo Brito, Data de Julgamento: 09/04/2013, Oitava Turma, Data de Publicação: 24-04-2013)

O próprio parágrafo único do art. 21, determina que o recolhimento não é obrigatório, até a entrada em vigor do regulamento do caput do artigo:

Parágrafo único. O empregador doméstico somente passará a ter a obrigação de promover a inscrição e efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do regulamento referido no caput.

Assim, ainda não há obrigação de recolhimento, sendo ainda facultativo o FGTS ao empregado doméstico.

#### 5.4. ADICIONAL NOTURNO

Adicional noturno é a importância que se acresce à remuneração do empregado que realiza trabalho noturno, visando compensar o desgaste físico maior do empregado que presta serviços em horário normalmente destinado ao repouso.

O adicional noturno teve origem com a Constituição de 1987, que estabelecia, em seu art. 137, j, que “o trabalho à noite, a não ser nos casos em que é efetuado periodicamente por turnos, será retribuído com remuneração superior à do diurno”.

Em 1943, a CLT passou a prever o adicional noturno, excluindo, todavia, os que trabalhavam em revezamento. Tal exceção, porém, foi abolida com o advento da

Constituição de 1946. As Constituições de 1967 e 1969 também previam “salário de trabalho noturno superior ao diurno”, com esta redação.

Finalmente, a Constituição de 1988, em seu art. 7º, IX, passou a prever a “remuneração do trabalho noturno superior à do diurno”.

De acordo com o art. 73 da CLT, o adicional noturno é aquele executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte e deve ser remunerado com um acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna.

No campo do empregado doméstico, antes da EC nº 72/2013, não havia qualquer previsão de pagamento de adicional noturno ao empregado doméstico, conforme dispunha a jurisprudência:

HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO - EMPREGADO DOMÉSTICO. As horas extras e o adicional noturno não se encontram dentre os direitos assegurados ao empregado doméstico, nos termos do art. 7º, parágrafo único, da Constituição da República e da Lei 5859/72. Recurso a que se nega provimento. (TRT-3 - RO: 00075201108903000 0000075-74.2011.5.03.0089, Relator: Marcus Moura Ferreira, Primeira Turma, Data de Publicação: 11/11/2011 10/11/2011. DEJT. Página 115. Boletim: Não.)

Porém, com o advento de referida emenda, nos termos do art. 7º, IX e parágrafo único, faz jus o empregado doméstico à remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, pois, certamente, este também é negativamente afetado pelo labor noturno, o qual, nos dizeres de Alice Monteiro de Barros<sup>31</sup>, possui “consequências nefastas”:

[...] quem trabalha em estado de desativação noturna desenvolve esforço maior para a execução do mesmo trabalho. Além disso, o sono em estado de ativação é menos reparador. Em consequência, surge a fadiga, que poderá gerar redução do rendimento profissional e aumento da gravidade de acidentes de trabalho. Se a fadiga tornar-se crônica, provoca, muitas vezes, enfermidade psicossomática. Portanto, do ponto de vista médico, afirmam os especialistas que o trabalho noturno deveria ser proibido em geral.

Ocorre que tal direito depende de regulamentação, estando em discussão também no Projeto de Lei nº 302/2013. Referido projeto de lei determina que é considerado noturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, devendo ser remunerado com acréscimo de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora diurna, conforme dispõe o art. 14:

---

<sup>31</sup> Barros, Alice Monteiro de, Curso de direito do trabalho – 9. ed. – São Paulo: LTr, 2013

Art. 14. Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 1º A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

§ 3º No caso de contratação, pelo empregador, de trabalhador exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Enquanto não houver regulamentação, tal direito ainda não é de obrigatória observação pelo empregador doméstico.

## 5.5. SALÁRIO FAMÍLIA

O Ministério da Previdência Social conceitua o salário família como sendo “o benefício pago na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados de qualquer condição até a idade de quatorze anos ou inválido de qualquer idade, independente de carência e desde que o salário-de-contribuição seja inferior ou igual ao limite máximo permitido”. Ou seja, trata-se de benefício concedido aos trabalhadores de baixa renda, para auxiliar no sustento de filhos e equiparados.

Equiparam-se aos filhos os enteados e os tutelados, desde que não possuam bens suficientes para o próprio sustento, devendo a dependência econômica de ambos ser comprovada.

De acordo com a Portaria Interministerial MPS/MF nº 19, de 10/01/2014, valor do salário-família será de R\$ 35,00, por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, para quem recebe até R\$ 682,50. Já para o trabalhador que receber de R\$ 682,51 até R\$ 1.025,81, o valor do salário-família por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade será de R\$ 24,66.

O benefício foi instituído através da Lei nº 185 de 1936, regulamentada pelo Decreto-Lei nº 399, de abril de 1938. Em 1963, através da Lei nº 4.266, regulamentada pelo Decreto-Lei nº 53.153 de 1963, o benefício foi estendido a todos os trabalhadores brasileiros, com valor correspondente a 5% do salário mínimo local para cada filho menor, até 14 anos de idade.

A Lei nº 5.890, de 1973, por sua vez, integrou o salário-família ao elenco de prestações da Previdência Social, passando aos empregadores o encargo de conceder e pagar as quotas aos empregados. Por meio da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, o

benefício passou a ser exclusivamente para os trabalhadores de baixa renda, sendo regulamentado pela Portaria nº 4.883/98 do Ministério da Previdência Social.

Referida Emenda Constitucional alterou o inciso XII, do art. 7º, da Constituição, que passou a conceder “salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei”.

No âmbito do empregado doméstico, não havia qualquer previsão legal para a concessão deste benefício antes da EC nº72/2013, conforme previa a jurisprudência:

SALÁRIO-FAMÍLIA - REQUISITOS - BAIXA RENDA - O salário-família é o benefício previdenciário, previsto no artigo 7º, inciso XII, da Constituição Federal, devido ao segurado empregado (exceto doméstico) e trabalhador avulso, de baixa renda, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados. Evidenciado que, durante a vigência do pacto, a remuneração do reclamante ultrapassou os limites fixados na lei para o enquadramento como trabalhador de baixa-renda, não será devido o benefício. (TRT-6 - RO: 127400322009506 PE 0127400-32.2009.5.06.0311, Relator: Fernando Cabral de Andrade Filho, Data de Publicação: 07/06/2010)

Com o advento da referida Emenda Constitucional, os empregados domésticos passaram a ter direito ao benefício salário-família. Ocorre, todavia, que tal direito também depende de regulamentação.

O Projeto de Lei nº 302/2013 prevê a regulamentação também neste ponto, visando, em seu art. 37, alteração do art. 65, da Lei nº 8.213/1991, que passaria a vigorar da seguinte maneira:

“Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66.

Porém, enquanto não restar devidamente regulamentado, tal direito ainda não se tornou eficaz para o empregado doméstico.

Uma vez regulamentado tal direito, o empregado doméstico deverá informar ao empregador o número de filhos menores de 14 anos. Deixando o empregador de conceder tal direito ao empregado doméstico, este poderá, mediante reclamação trabalhista, requerer a quitação dos valores devidos.

## 5.6. ASSISTÊNCIA GRATUITA AOS FILHOS

A assistência gratuita aos filhos é direito constitucionalmente garantido que visa oferecer aos filhos e dependentes dos trabalhadores proteção e educação do nascimento aos 5 anos de idade.

Este direito foi introduzido na norma constitucional através da Emenda Constitucional nº 53/2006, que trouxe alterações ao art. 7º. A Emenda Constitucional foi apresentada como Projeto de Emenda Constitucional nº 536/1997 da Câmara dos Deputados, que, em princípio, não previa qualquer alteração do art. 7º. Em 2006 o Projeto de Emenda foi aprovado e enviado ao Senado Federal, onde foi autuada como PEC nº 9/2006. O Senado Federal, por sua vez, apresentou emendas ao Projeto para alterar o art. 7º da CF. Aprovada com mudanças no Senado, o Projeto de Emenda retornou à Casa revisora que acolheu as mudanças feitas, promulgando o texto.

A Lei nº 9.396/1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, traz a regulamentação acerca da assistência aos filhos e dependentes e afirma que a educação é dever da família e do Estado.

Os empregados domésticos somente passaram a ter tal direito com o advento da EC nº 72/2013. Porém, este direito ainda depende de regulamentação.

Logo após a publicação da EC nº 72/2013 foi apresentado o Projeto de Lei nº 5.359 de 2013, que visa acrescentar parágrafo único ao art. 30 da Lei nº 9.396/1996, para assegurar a matrícula em creches dos filhos e dependentes dos empregados domésticos. Referido Projeto de Lei propõe a seguinte redação ao referido parágrafo único:

Parágrafo único. Deverá ser assegurada a matrícula em creches para atendimento aos filhos e dependentes dos empregados domésticos e cuidadores de pessoa idosa, doente ou com deficiência, em cada Município brasileiro.

Atualmente, o Projeto de Lei encontra-se na Comissão de Seguridade Social e Família.

Ocorre que a educação é dever do Estado, como dispõe a lei, razão pela qual a jurisprudência deixa, inclusive, de condenar o empregador por suposta ausência de auxílio para creches e pré-escolas:

O artigo 7º, XXV, da Constituição Federal não ampara a pretensão da recorrente, eis que o simples fato do referido dispositivo assegurar como um direito social dos trabalhadores "a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas" não significa que esta assistência deva ser suportada pela empregadora. Neste particular, pertinente lembrar do artigo 54 da Lei nº

8.069/1990, que coloca como um dever do Estado este mister. Assim, não prosperam os argumentos tecidos na petição inicial, neste particular. O sindicato-autor não produziu qualquer indício de prova que comprovasse o descumprimento da obrigação constante na referida cláusula convencional. O Relatório de Fiscalização do MTE nada mencionou sobre o descumprimento de obrigação relativa ao auxílio-creche. Logo, deve ser afastada a condenação neste particular. (TRT-9 11992005670907 PR 1199-2005-670-9-0-7, Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS, 4A. TURMA, Data de Publicação: 15/05/2009)

Contudo, diante da previsão constitucional, não há, em verdade, razão para se considerar o direito previsto no inciso XXV, do art. 7º, da CF/88, como uma exceção aos demais direitos previstos no referido artigo, pois, caso contrário, ele não estaria ali previsto. Assim, deve ser considerado direito que deve ser fornecido também por meio de atos do empregador.

Porém, uma vez que ainda não se encontra regulamentação, tal direito ainda não é de observação obrigatória.

## 5.7. SEGURO ACIDENTE DE TRABALHO

Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), consiste na contribuição que os empregadores pagam com o fim de custear benefício do INSS decorrentes de acidentes de trabalho, cuja alíquota varia entre 1%, 2% e 3% sobre a remuneração do empregado.

A Lei nº 3.724 de 1919, foi a primeira a regular as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. O Seguro Acidente assumiu maior relevância com a Lei nº 5.316/1967, que integrava o seguro de acidentes do trabalho na Previdência Social.

Atualmente o Seguro Acidente de Trabalho é regulamentado pela Lei nº 8.212/1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social. Referida lei era regulamentada pelo Decreto nº 612/1992, mas atualmente é aprovado pelo Decreto nº 3.048/1999.

Em âmbito constitucional, a Constituição de 1988 dispõe no art. 7º, XXVIII, concede ao empregado direito ao “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

O empregado doméstico não tinha qualquer direito ao seguro acidente antes do advento da Emenda Constitucional nº 72/2013, conforme dispunha a jurisprudência:

EMPREGADO DOMÉSTICO - ACIDENTE DE TRABALHO. A Constituição Federal de 1988, que no parágrafo único do art. 7º, enumerou taxativamente quais os direitos trabalhistas que são extensivos aos empregados domésticos, deixou de fora aquele contido no inciso XXVIII, in verbis:

"seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa". Ademais, do art. 18, da Lei nº 8.213/91, que disciplina os Planos de Benefício da Previdência Social, dispõe textualmente em seu parágrafo 1º: "Somente poderão beneficiar-se do auxílio-acidente os segurados incluídos nos incisos I, VI e VII do art. 11 desta Lei". Ora, o art. 11 da citada lei, faz referência aos empregados domésticos em seu inciso II, o qual não foi abrangido pelo benefício do auxílio-acidente, razão porque, inegavelmente não se aplicam a eles. (TRT-6 - RO: 1792200200606005 PE 2002.006.06.00.5, Data de Publicação: 10/02/2004)

Porém, este direito depende ainda de regulamentação para que seja estendido ao empregado doméstico.

O Projeto de Lei nº 302/2013, em seu artigo 37, propõe alterações na Lei nº 8.213/91, sugerindo que o art. 19 de referida lei asse à seguinte redação:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Enquanto não regulamentado tal direito, o empregado doméstico ainda não tem a proteção acidentária.

## **6. QUESTÕES CONTROVERTIDAS ACERCA DAS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº. 72/2013 E O IMPACTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Como, via de regra, acontece quando entra em vigor alguma norma legislativa, a EC nº 72/2014 causou grande impacto na sociedade, especialmente nas relações de trabalho. Assim, muito se tem discutido sobre diversos aspectos dos novos direitos assegurados aos empregados domésticos.

Diante das divergências, tem-se buscado a acomodação em um ponto de equilíbrio entre os interesses de empregados e empregadores, para que se ajustem à nova realidade legal.

Do ponto de vista social, sanou-se uma disparidade de tratamento entre a categoria dos domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais que já se arrastava por muito tempo. Porém, diversas dúvidas seguem sendo suscitadas, tanto por empregados quanto por empregadores domésticos.

Dentre os diversos pontos controvertidos, encontram-se questões relativas à jornada de trabalho dos domésticos, que provocam diversas inquietações tanto na classe obreira quanto na classe patronal. Ainda, inquietações quanto à necessidade, ou não de registrar o horário de trabalho e, caso necessário, qual seria a melhor maneira de efetuar seu controle; como evitar o pagamento de horas indevidas. Enfim, situações até então cotidianas nos lares brasileiros exigem mudanças e adequações.

Passemos, pois, a analisar tais pontos controvertidos no que tange aos novos direitos dos empregados domésticos.

### **6.1. CONTROLE DE JORNADA**

Como já visto, com a Súmula nº 72/2013 os empregados domésticos passaram a ter direito a uma jornada de 8 horas diárias ou 44 semanais, bem como ao pagamento pelas horas de trabalho que ultrapassem essa jornada.

Não seria exagero afirmar que a questão do controle de jornada do empregado é a mais relevante dentre os direitos trazidos pela EC nº 72/2013, posto que a ela estão relacionados todos os outros pontos acerca da jornada de trabalho doméstico.

Até o momento diversas dúvidas são trazidas a baila neste tocante, tais como a obrigatoriedade ou não do controle de jornada do doméstico o modo como tal controle deve ser feito.

Quanto à obrigatoriedade ou não, atualmente há posicionamentos divergentes. Segundo o Ministério do Trabalho, não é obrigatório o controle de jornada do trabalhador doméstico, do mesmo modo que a jornada de trabalhadores em empresas comuns que só são obrigatórios os controles de jornada a partir de 10 trabalhadores.

Por outro lado, alguns doutrinadores sugerem que, por cautela, devem ser feitas anotações diárias do horário de chegada, do intervalo intrajornada e do horário da saída do empregado doméstico, devendo a assinatura de ambos constar no documento.

O Projeto de Lei nº 302/2013, por sua vez, em seu art. 12, prevê a obrigatoriedade de controle de jornada, seja por meio manual, mecânico ou eletrônico:

Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

Porém, é fato que até que a questão seja devidamente regulamentada, não está o empregador doméstico obrigado a proceder ao controle de jornada do empregado. Deste modo, cabe ao empregador decidir sobre esta questão conforme sua conveniência.

Em caso de reclamação trabalhista antes da devida regulamentação, caberá ao juiz a decisão da controvérsia, conforme o caso concreto e com base em sua experiência.

É fato que a ausência de controle de jornada impossibilita a devida fiscalização das condições de trabalho do doméstico, uma vez que não haverá qualquer comprovação da jornada de trabalho efetivamente cumprida pelo empregado.

Porém, sabe-se que, quanto aos demais empregados urbanos e rurais, é ônus destes comprovar a jornada de trabalho alegada. Assim, em caso de reclamação trabalhista, caberá ao empregado reclamante comprovar que tem direito a horas por labor extraordinário, horas extras pela supressão de intervalo, dentre outros.

Por esta razão, alguns entendem que a manutenção de controle de jornada do empregado doméstico, mormente daquele que ultrapassa sua jornada ou não goza do devido intervalo intrajornada, seria produzir provas contra si mesmo. Deste modo, defendem a ausência de controle de jornada.

Por outro lado, para o empregador que observa os devidos horários de trabalho e descanso do trabalhador doméstico, o controle de jornada devidamente anotado e assinado, pode ser uma importante ferramenta de defesa em caso de eventual reclamação trabalhista, bem como em caso de controle por parte do Ministério do Trabalho.

Após a regulamentação será necessário que haja um planejamento acerca da fiscalização do modo de controle de jornada do empregado doméstico, que deverá ser devida, correta e legalmente efetuado, a fim de evitar possíveis fraudes, bem como prejuízos tanto ao empregado, quanto ao empregador. O controle da jornada do empregado doméstico é questão que implicará em alterações comportamentais, impondo a empregados, empregadores e órgãos públicos novos hábitos.

## 6.2. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

Com a concessão de direitos relativos à jornada de trabalho do empregado, há que se adotar medidas que resguardem direitos de empregados e empregadores. Dentre tais medidas está o acordo de compensação de jornada.

Conforme preceitua Sérgio Pinto Martins<sup>32</sup>, o acordo de compensação de horas assim pode ser definido:

Ajuste feito entre empregado e empregador para que o primeiro trabalhe mais horas em determinado dia para prestar serviços em número de horas em determinado dia para prestar serviços em número de horas inferior ao normal em outros dias.

A Constituição Federal, em seu art. 7º, XIII, prevê a possibilidade de “compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Uma vez que referido inciso XIII foi estendido aos empregados domésticos por meio do parágrafo único do art. 7, aplica-se a esta categoria a possibilidade de celebração de acordo de compensação de jornada.

Esta possibilidade não está, ainda, regulamentada para os empregados domésticos. Neste sentido, o Projeto de Lei nº 302/2013 prevê a possibilidade de celebração de acordo de compensação de horas, em seu art. 1º, § 4º:

§ 4º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e

---

<sup>32</sup> Martins, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho – 29. ed. – São Paulo: Atlas, 2013.

empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

Como se nota, referido Projeto de Lei não esclarece se o acordo pode ser individual ou precisa, necessariamente, ser por meio de acordo coletivo. Porém, a Súmula nº 85 do TST já pacificou o entendimento de que a compensação de jornada de trabalho pode ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.

Porém, no que tange aos empregados domésticos, até o momento não existe um entendimento único quanto ao modo de celebração de acordo de compensação de jornada, embora muitos afirmem que há espaço para que empregador e empregado domésticos negociem individualmente a compensação de horas.

Ainda, não obstante as controvérsias, muitos afirmam que é possível a compensação dos sábados não trabalhados durante a jornada de segunda a sexta.

De qualquer modo, não possui validade acordo de compensação de horas verbal. Caso não haja acordo escrito, o empregador doméstico terá que pagar, como extraordinários, as horas trabalhadas além da 8ª hora diária, mesmo que o total de horas trabalhadas durante a semana não ultrapasse 44 horas.

Ainda, embora a lei não esclareça este ponto quanto aos empregados domésticos, por analogia, mesmo celebrado acordo de compensação de horas, deve-se respeitar o limite máximo de dez horas de trabalho diário, o que significa dizer que só será possível a prorrogação de jornada de trabalho em, no máximo, duas horas por dia, uma vez que a jornada normal é de oito horas.

Ademais, o regime de compensação de horas não permite que o empregado labore em sobrejornada com frequência, mas sim, como o próprio nome diz, somente de forma extraordinária, caso contrário o acordo de compensação será considerado nulo.

A questão relativa à compensação da jornada do empregado doméstico traz à tona a tema relativo ao controle de jornada do empregado doméstico. É certo que a única forma de verificar o real cumprimento do acordo de compensação de jornada é a análise da real jornada do empregado e a forma mais segura de se verificar a real jornada de um empregado é uma jornada devidamente anotada e assinada por ambas as partes.

O impedimento da verificação do cumprimento do acordo de compensação pode trazer prejuízos tanto para o empregador, que pode chegar a ser condenado ao pagamento de

horas não devidas, como para o empregado, que poderá deixar de receber o que lhe é de direito.

### 6.3. BANCO DE HORAS

Entende-se que a compensação horária e o banco de horas são expressões que se completam, podendo ser consideradas como sinônimas. O único dispositivo legal autorizador do não pagamento do adicional em caso de prorrogação de jornada é o § 2º, do art. 59, da CLT, que não traz a expressão banco de horas.

O banco de horas, em verdade, é o sistema utilizado para enumerar as horas trabalhadas, a fim de que possam ser compensadas, nos termos do acordo de compensação de horas celebrado entre as partes.

Para Sérgio Pinto Martins<sup>33</sup>:

A denominação banco de horas serve para significar a guarda de horas prestadas a mais por dia para serem compensadas em outra oportunidade. A expressão banco de horas tem, portanto, o significado de trabalhar mais em alguns dias para não prestar serviços em outro dia.

Assim, para o renomado doutrinador, embora as expressões banco de horas e acordo de compensação de horas possam ser consideradas sinônimas, esta última expressão é a denominação mais correta.

O banco de horas não possui previsão legal quanto aos empregados domésticos. Porém, o Projeto de Lei nº 302/2013, por suas disposições demonstra que é permitida a aplicação do sistema banco de horas. Assim, será permitido no âmbito do emprego doméstico a possibilidade de se instituir banco de horas.

### 6.4. ACORDO DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA

Consiste o acordo de prorrogação de jornada no ajuste de vontade feito pelas partes para que a jornada de trabalho possa ser prorrogada além do limite legalmente previsto, mediante respectivo adicional de horas extras. Referido acordo exige formalização escrita entre empregado e empregador ou acordo ou convenção coletiva de trabalho.

---

<sup>33</sup> Martins, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho – 29. ed. – São Paulo: Atlas, 2013.

Para os demais empregados urbanos e rurais, está prevista esta hipótese no art. 59 da CLT, que afirma que “A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho”.

Não há qualquer previsão neste tocante com relação ao empregado doméstico e mesmo o Projeto de Lei nº 302/2013 deixa de trazer previsão a respeito.

Porém, antes as diversas alterações trazidas pela EC nº 72/2013, muitos defendem que havendo necessidade de o empregado doméstico prorrogar frequentemente a jornada diária de trabalho, o empregador não apenas poderá, como deverá celebrar acordo escrito de prorrogação de horas. O empregado e o empregador assinam um acordo escrito prevendo a possibilidade de prorrogação habitual ou eventual da jornada de trabalho.

Aos que defendem este entendimento o acordo de prorrogação de jornada deverá, por analogia, respeitar os critérios estabelecidos na CLT, no sentido de que não poderá a prorrogação diária de jornada exceder a 2 horas, a fim de não ultrapassar o limite de 10 horas diárias de trabalho<sup>34</sup>.

Porém, diante da ausência de previsão legal, esta questão não está pacificada, possuindo entendimentos diversos, devendo ser analisado conforme o caso concreto.

## 6.5. REGIME DE TEMPO PARCIAL

O regime por tempo parcial é aquele no qual a jornada de trabalho não exceda vinte e cinco horas semanais. Este tipo de jornada de trabalho está previsto no art. 58-A da CLT.

Ocorre que, como sabido, o art. 7º, “a”, da CLT, expressamente exclui os empregados domésticos da abrangência dos preceitos Consolidados, salvo nos casos em que houver determinação expressa em sentido contrário, o que não é o caso. Ademais, o Decreto nº 71.885/73, que regulamentou a Lei nº 5.859/73, apenas permite a aplicação da CLT aos empregados domésticos no que tange às férias.

Deste modo, com base na literalidade do texto da lei, não teria aplicação aos empregados domésticos o regime de tempo parcial.

---

<sup>34</sup> Paciléio Neto, Afonso, Trabalho doméstico: um guia prático para empregados e empregadores – 1. ed. – São Paulo: Sensus, 2013, p. 48.

Por outro lado, os novos direitos concedidos aos empregados domésticos requerem maior flexibilização, razão pela qual se amplia o leque de possibilidade de contratação do empregado doméstico, inclusive através do contrato a tempo parcial de trabalho. Para tanto, poderá o empregado pagar salário mensal inferior ao valor do salário mínimo mensal, mas respeitado o valor do salário mínimo/hora.

Antes mesmo do advento da EC nº 72/2013 a jurisprudência já previa a possibilidade de pagamento proporcional ao empregado doméstico:

SALÁRIO MÍNIMO ESTADUAL. DOMÉSTICOS. PROPORCIONALIDADE. Incontroversa a jornada parcial de trabalho, realizada três vezes na semana, é possível o pagamento proporcional do salário mínimo estadual atribuído aos domésticos. (TRT-1 - RO: 559005420095010242 RJ, Relator: Marcos Cavalcante, Data de Julgamento: 12/12/2011, Décima Turma, Data de Publicação: 2012-01-09)

Na legislação atinente ao empregado doméstico não há qualquer previsão a este tipo de jornada. Porém, o já mencionado Projeto de Lei nº 302/2013 prevê a possibilidade de aplicação da jornada de regime de tempo parcial ao empregado doméstico.

Em seu art. 3º o Projeto de Lei define o regime de tempo parcial nos termos trazidos pela CLT e determina que o salário do empregado doméstico que adota tal regime será proporcional a sua jornada.

Assim dispõe o art. 3º do Projeto de Lei:

Art. 3º Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º A duração normal do trabalho dos empregados em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhes, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

§ 3º Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I – 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;

II – 16 (dezesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;

III – 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;

IV – 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;

V – 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;

VI – 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

Assim, embora haja controvérsias, posto que há entendimentos no sentido de que não se aplica ao empregado doméstico a jornada de tempo parcial, os entendimentos têm seguido no sentido de que é possível contratar empregado doméstico para a prestação de trabalho em jornada não superior a 25 horas semanais, bem como entendimentos em sentido contrário.

## 6.6. JORNADAS DIFERENCIADAS 12X36

Embora não haja previsão legal atinente aos empregados domésticos, os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais têm caminhado no sentido de que é possível a aplicação da jornada 12x36 aos empregados domésticos.

No que tange a referida jornada, a Súmula nº 444 afirma que a aplicação da jornada de escala 12x36 poderá ser aplicada “exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho”.

Porém, no campo do empregado doméstico, o TST já proferiu decisão inovadora, entendendo ser possível o acordo individual de jornada especial 12x36 para empregados domésticos. Segundo o entendimento do TST, não se aplica o rigor formal da Súmula 444<sup>35</sup> do TST às relações de trabalho domésticas, uma vez que não é razoável exigir do empregador o acordo coletivo de trabalho, bastando que a jornada seja pactuada por acordo bilateral escrito entre as partes.

Esta decisão gerou grande repercussão, sendo objeto de análise e discussões:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JORNADA ESPECIAL DE PLANTÃO (12X36 HORAS). PREVISÃO EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA PARA A GENERALIDADE DOS EMPREGADOS (SÚMULA 444, TST), SALVO OS EMPREGADOS DOMÉSTICOS QUE SEJAM CUIDADORES DE IDOSOS OU DOENTES DA FAMÍLIA EMPREGADORA, RECENTEMENTE ABRANGIDOS PELA EC Nº 72, PUBLICADA EM 03.04.2013, CASOS EM QUE PODE PREVALECER A MERA PACTUAÇÃO BILATERAL ESCRITA ENTRE AS PARTES, REALIZADA ANTES OU DESDE A EC Nº 72/2013. TRABALHO

<sup>35</sup> JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012 - É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

EM FERIADOS NÃO COMPENSADOS. PAGAMENTO EM DOBRO DEVIDO. SÚMULA 444/TST. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. A jurisprudência pacificou (Súmula 444, TST) que, no tocante ao mercado de trabalho no Brasil na área pública ou privada, considera-se válida, excepcionalmente, a jornada de trabalho de plantão denominada 12x36 horas, desde que prevista em lei ou em CCT ou ACT. No tocante à adoção dessa jornada de plantão (12x36 horas) no âmbito privado doméstico (Lei nº 5859/72), relativamente ao mister dos cuidadores de doentes ou idosos da família empregadora, em conformidade com a nova EC nº 72/2013, não se aplica o rigor formalístico da Súmula 444 do TST, podendo tal jornada ser pactuada por mero acordo bilateral escrito entre as partes. É que, neste caso, a família não visa estrito interesse pessoal e familiar, mas realiza também funções de assistência social e de seguridade social, na forma do caput do art. 194 da Constituição [...] (TST - AIRR: 18615320125030111 1861-53.2012.5.03.0111, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 22/05/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/05/2013)

O Projeto de Lei nº 302/2013 prevê também a possibilidade de estabelecer uma jornada de trabalho 12x36 para o empregado doméstico. Para tanto é exigido acordo escrito e observação dos intervalos para refeição e descanso.

Porém, referido Projeto de Lei não esclarece se o acordo escrito deve ser coletivo, ou se é autorizada a aplicação da jornada mediante acordo individual. Assim, ainda que venha a ser aprovado o Projeto de Lei, é provável que seu texto suscite discussões doutrinárias e jurisprudenciais.

Neste sentido o art. 10 de referido Projeto de Lei:

Art. 10. É facultado às partes, mediante acordo escrito, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto neste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em Feriados.

Assim, embora não haja previsão legal vigente no momento, é aceita a aplicação de jornada 12x36 ao empregado doméstico, ainda, segundo o TST, podendo ser por meio de acordo individual quando se tratar de cuidadores de idosos ou doentes da família empregadora.

## 6.7. INTERVALO INTRAJORNADA

O intervalo intrajornada é o período, durante a jornada de trabalho, concedido ao empregado para seu descanso e alimentação.

Para os empregados regidos pela CLT, o intervalo intrajornada está previsto no art. 71. Porém, para os empregados domésticos ainda não há qualquer previsão legal, de modo que interpretações diversas são adotadas.

Para o desembargador Fernando Rios Neto, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que participou da Comissão Especial da Igualdade de Direitos que tratou da PEC no Congresso Nacional, para a concessão do intervalo intrajornada ao doméstico, o empregador poderá pautar-se nas normas estabelecidas na CLT.

Assim, não está o empregador obrigado a conceder intervalo ao empregado que trabalha até 4 horas diárias, enquanto que o trabalho de até 6 horas exige intervalo de 15 minutos e a jornada superior a 6 horas requer intervalo de 1 hora:

No horário combinado para a fruição do intervalo intrajornada destinado ao almoço e descanso, que deve ser pré-assinalado, mas não havendo obrigatoriedade do respectivo registro diário ou anotação no ponto. Se a jornada for de duração inferior a quatro horas, não há obrigatoriedade de intervalo; se for de duração superior a quatro horas até seis horas, o intervalo obrigatório é de 15 (quinze) minutos; e se a jornada for de duração superior a seis horas (de sete horas para mais), o intervalo mínimo obrigatório será com uma hora de duração (art. 71 da CLT).

O Ministério Público do Trabalho também preceitua que, na ausência de legislação específica, o intervalo intrajornada deverá pautar-se na CLT. Ainda, segundo o Ministério do Trabalho, “embora as normas de descanso não estejam previstas na Constituição, o inciso XXII do art. 7º garante de forma imediata ao trabalhador doméstico o acesso às normas de segurança e saúde no trabalho, como é o caso das normas que preveem o intervalo”.

Tem-se, pois, que diante da ausência de regulamentação até o momento, o entendimento majoritário é de que para a concessão do intervalo intrajornada o empregador deverá observar as regras estabelecida pela CLT.

O Projeto de Lei nº 302/2013 visa regulamentar o intervalo intrajornada do empregado doméstico em seu art. 13º:

Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora, e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

§ 1º No caso de empregado que resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

§ 2º No caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

Assim, com a regulamentação, o intervalo intrajornada terá duração de 1 a 2 horas, podendo ser reduzido a 30 minutos mediante acordo escrito prévio. Nota-se, contudo, que referido artigo não faz qualquer menção ao intervalo a ser concedido aos domésticos que cumprem jornada reduzida de 4 ou 6 horas.

Cumprido ressaltar que o intervalo intrajornada visa à proteção da saúde do trabalhador, não podendo ser objeto de livre disposição. Assim, ainda que o empregado afirme preferir suprimir o descanso, é dever do empregador concedê-lo, sendo que a não concessão acarretará ao empregador o risco de, no futuro, ser acionado judicialmente e obrigado a pagar o período como se fosse hora extra.

## 6.8. INTERVALO INTERJORNADAS

O intervalo interjornada corresponde ao “espaço de tempo que deve haver entre uma jornada de trabalho e outra, ou seja, o intervalo entre jornadas”<sup>36</sup>.

O intervalo interjornada está previsto no art. 66, da CLT, que determina um descanso de 11 horas entre uma jornada e outra. Porém, não há previsão legal de intervalo interjornada para o empregado doméstico.

Ante a ausência de previsão específica para os empregados domésticos, muitos entendem que pode ser observado o texto disposto na CLT.

De qualquer modo, o Projeto de Lei nº 302/2013 prevê em seu art. 15 a necessidade de concessão de intervalo de, no mínimo, 11 horas entre uma jornada e outra:

Art. 15. Entre 2 (dois) horários de trabalho deve haver um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Como se nota, o Projeto de Lei visa a concessão de intervalo interjornada nos mesmos critérios estabelecidos aos empregados regidos pela CLT.

Porém, até que seja definitivamente regulamentado, o intervalo interjornada concedido ao empregado doméstico, por analogia, poderá observar os critérios estabelecidos na CLT, ante a ausência de qualquer outra previsão legal neste sentido.

---

<sup>36</sup> Martins, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho – 29. ed. – São Paulo: Atlas, 2013, p. 608.

No tocante à não concessão do intervalo, embora não haja previsão legal específica aos empregados domésticos, poder-se-á aplicar a Orientação Jurisprudencial nº 355 do TST, que afirma que “a não concessão do intervalo entre jornadas implica o pagamento integral das horas subtraídas do intervalo, acrescidas do adicional”.

## 6.9. HORAS DE SOBREAVISO

Sérgio Pinto Martins<sup>37</sup> afirma que o sobreaviso consiste:

No fato de o empregado ficar em sua casa (e não tem outro local) aguardando ser chamado para o serviço. O empregado permanece em estado de expectativa durante seu descanso, aguardando ser chamado a qualquer momento.

O empregado em sobreaviso não pode assumir compromissos, pois poderá ser chamado a qualquer momento para se apresentar ao empregador. Desta forma, considera-se como de efetivo serviço o período em que o empregado está sem trabalhar, mas fica aguardando as ordens do seu empregador.

A previsão celetista do sobreaviso encontra-se disposta no art. 244, § 2º, da CLT, quando trata do trabalho do ferroviário. Referido preceito legal diz respeito somente aos ferroviários. Porém, sua aplicação é estendida, por analogia, a todos os empregados, por conta do entendimento constante da Súmula nº 229 do TST.

Não há previsão neste tocante ao empregado doméstico e mesmo o Projeto de Lei nº 302/2013 deixou de trazer regulamentação neste sentido. Por outro lado, tramita perante a Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 5238/2013, que em seu art. 350-B traz um conceito de sobreaviso para os empregados que dormem no emprego e afirma que as horas de sobreaviso devem ser remuneradas à razão de um 1/3 da hora normal:

Art. 350–B. Quando residir no domicílio do empregador, considera-se de sobreaviso o empregado doméstico que, no intervalo entre jornadas, permanecer aguardando, a qualquer momento, o chamado para o serviço.  
Parágrafo único. As horas de sobreaviso serão remuneradas à razão de um terço da hora normal.

A ausência de regulamentação gera diversas divergências acerca do regime de sobreaviso ao empregado doméstico. É fato que o empregado doméstico que fica à disposição para uma possível necessidade, tem direito ao sobreaviso, porém, restam dúvidas quanto à

---

<sup>37</sup> Martins, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho – 29. ed. – São Paulo: Atlas, 2013.

caracterização do sobreaviso, bem como o modo como deve ser realizada a sua contraprestação.

Porém, diante da ausência de qualquer outra previsão legal, por analogia poderá ser observado o disposto na CLT, de modo que será considerado em sobreaviso o empregado que fica à disposição do empregador doméstico, podendo ser chamado a prestar serviços a qualquer momento, devendo as horas de sobreaviso ser contadas à razão de 1/3 do salário normal.

#### 6.10. EMPREGADO QUE MORA NO LOCAL DE TRABALHO

No caso dos empregados domésticos que moram no local de trabalho, o importante será aferir se estão realmente submetidos aos limites da jornada diária e semanal, não sendo demandados para qualquer tipo de trabalho após o encerramento da jornada que poderá tão somente ser acrescida, excepcionalmente, de até 2 horas extras.

Não há previsão legal que reja a situação do empregado doméstico que mora no emprego, de modo que com o advento da EC nº 72/2013, que concedeu aos domésticos diversos direitos no tocante à sua jornada de trabalho, diversas dúvidas e posicionamentos passaram a ser suscitados.

O Projeto de Lei nº 302/2013, visa regulamentar algumas questões acerca do empregado que mora na casa dos patrões, tais como os intervalos de descanso e domingos e feriados:

Art. 2º, § 7º Os intervalos previstos nesta Lei, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que os empregados que moram no local de trabalho nele permaneçam não serão computados como horário de trabalho.

De qualquer modo, o empregado deve ter em mente que, quando o empregado doméstico mora no local de trabalho, não deverá o empregador fazer qualquer tipo de solicitação que venha a retirar o trabalhador doméstico de seu descanso, caso contrário, deverão ser pagas as horas laboradas a mais, bem como poderá ser caracterizada a situação de sobreaviso do empregado.

## CONCLUSÃO

A história é fortemente marcada por lutas de categorias em busca de direitos sociais. Os trabalhadores uniam suas forças a fim de reivindicar direitos, através de negociações, manifestações e greves, visando conquistar novos direitos que, até então, não faziam parte dos benefícios que lhes eram concedidos. A união fazia a força dos trabalhadores.

Os empregados domésticos, no entanto, não fizeram tanto uso dessa “prerrogativa”, talvez pela característica isolada de seu trabalho, uma vez que o empregado doméstico, via de regra, mantém-se recluso no âmbito familiar de seus patrões durante a execução de seu trabalho. Ainda, até pouco tempo, muitos dos membros desta categoria sequer se consideravam profissionais aptos a lutar por seus direitos.

Porém, o avanço dos direitos trabalhistas e o surgimento de legislações específicas trouxeram a necessária formalidade e o justo reconhecimento desta categoria trabalhadora.

Assim, as leis e jurisprudências acerca do trabalho doméstico passaram a estabelecer algo semelhante a um equilíbrio nas relações entre empregados e empregadores e, o mais importante, os empregados domésticos passaram, aos poucos, a ter consciência não apenas de suas obrigações, mas também de seus direitos, do mesmo modo que a seus empregadores foi apresentado um rol de obrigações.

Somada a toda a legislação anterior, o advento da Emenda Constitucional nº 72, que aumentou o rol de direitos do empregado doméstico, colocou a categoria dos empregados domésticos sob os holofotes. Nunca se ouviu falar tanto dos empregados domésticos e seus direitos. Os empregados domésticos nunca foram alvo de tanta preocupação.

Os novos direitos trouxeram intensos debates e discussões acerca das novas condições de trabalho que, necessariamente, haveria que se instalar.

Não é preciso dizer que a aprovação dos novos direitos do empregado doméstico encontra-se a milhas de distância da unanimidade, posto que diversas foram as críticas advindas da aprovação da EC nº 72/2013. Muito do que se fala diz respeito às dificuldades relacionadas à aplicação dos novos direitos, dificuldades administrativas e, claro, financeiras.

Os argumentos variam entre alegações de encarecimento do custo na contratação de domésticos, e conseqüente elevação do desemprego e informalidade na contratação, e

dúvidas acerca de como proceder com a aplicação dos direitos, dos pagamentos e controles.

Chegou-se a afirmar que os novos direitos dos empregados domésticos se tornariam letra morta, posto que não mais haveria empregados domésticos contratados aos quais aplicar a nova Emenda Constitucional.

Em contra partida, do lado da categoria trabalhadora e seus representantes ouviu-se ecoar o som da vitória, posto que, embora não se possa dizer que empregados e representantes estejam totalmente satisfeitos, a aprovação da Emenda Constitucional significou um expressivo avanço para a categoria.

O emprego doméstico sempre foi uma categoria diferenciada no Brasil, mas não de modo positivo. À categoria, tradicionalmente, sempre foram negados diversos direitos garantidos às demais categorias trabalhadoras.

Gradativamente o empregado doméstico foi adquirindo os direitos hoje alcançados.

É seguro dizer, porém, que mesmo hoje, ainda não é assegurada ao empregado doméstico a igualdade de tratamento com o empregado celetista “comum”.

Ainda hoje diversos são os argumentos utilizados para justificar a diferença que ainda persiste, dentre eles o fato de a relação de emprego doméstica ser pautada em uma confiança essencial, a qual enseja um tratamento diferenciado ao empregado doméstico.

Porém, embora ainda presente na sociedade atual, este argumento vem perdendo força e não mais impede a concessão de necessários direitos aos domésticos.

A implementação de um marco significativo como a EC nº 72/2013 veio assumir o papel de encabeçar um longo e complexo processo de mudança no ramo do direito do trabalho.

Importante ressaltar, contudo, que a EC nº 72/2013 não encerra a questão acerca dos direitos a serem conferidos aos empregados domésticos, haja vista que muitos ainda são os direitos não garantidos por referida Emenda.

Ademais, não obstante sejam reconhecidos como um significativo avanço, os direitos trazidos pela EC nº 72/2013 não podem ser integralmente usufruídos pelos empregados domésticos, posto que, embora alguns dos direitos concedidos pela EC nº 72/2013

independam de regulamentação, tendo entrado em vigor imediatamente, incorporando-se aos já previstos na Constituição Federal, outros dependem de regulamentação, o que somente ocorrerá com o advento de legislação específica.

Destarte, não restam dúvidas de que a categoria dos empregados domésticos vem alcançando maior relevância social e acesso a direitos capazes de lhes conferir condições de trabalho cada vez mais dignas. Porém, a questão ainda não se encontra encerrada, posto que o avanço ainda não significa plenitude de direitos.

## **BIBLIOGRAFIA**

ADAD, Cristiane, Empregado Doméstico - Alterações Promovidas Pela Ec 72/2013: Juspodivm, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de, Curso de Direito do Trabalho – 9 ed. – São Paulo: LTr, 2013.

CARRION, Valentin, Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

CRETELLA JÚNIOR, José, O empregado doméstico na nova Constituição Federal – 1. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 1989.

DELGADO, Mauricio Goldinho, Introdução ao Direito do Trabalho: relações de trabalho e relações de emprego. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

LIMA, Dilson Machado de, A Nova Lei da Empregada(o) Doméstica(o) e Sua Aplicação – 4. ed., Minas Gerais: Líder, 2013.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira, direito do Trabalho – 7. ed. – São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. O salário de contribuição na lei básica da previdência social, São Paulo: LTr, 1993.

MARTINS, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho – 29 ed. – São Paulo: Atlas, 2013.

\_\_\_\_\_. Direito processual do trabalho – 34. ed. – São Paulo: Atlas, 2013.

\_\_\_\_\_. Manual do Trabalho Doméstico – 11. ed. – São Paulo: Atlas, 2012.

Manual do Trabalho Doméstico: direitos e deveres: orientações – 5. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2013.36.

MORAES, Alexandre de, Direitos Humanos Fundamentais e as Constituições Brasileiras, São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de Direito do Trabalho. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

\_\_\_\_\_. Direito do Trabalho na Constituição de 1988, São Paulo: Saraiva, 1989.

OLIVEIRA, Aristeu de, Manual Prático do Empregador Doméstico – 4. ed. – São Paulo: Atlas, 2010

PACILÉO NETO, Afonso, Trabalho Doméstico: um guia prático para empregados e empregadores – 1. ed. – São Paulo: Sensus, 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César, Direito do Trabalho Doméstico: São Paulo: LTR, 1997.

SAAD, Eduardo Gabriel, Consolidação das Leis do Trabalho Comentada – 46. ed. – São Paulo: 2013.

SILVA, José Afonso, Curso de Direito Constitucional Positivo - 19. ed. - São Paulo: Editora Malheiros Editores, 2001.

SOARES FILHO, José, A proteção da relação de emprego, São Paulo: LTr, 2002.