

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”  
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA - UNIVEM  
CURSO DE DIREITO

**VITOR ANTONIO ZANI FURLAN**

**O TRABALHADOR DOMÉSTICO E SUAS IMPLICAÇÕES  
INDIVIDUAIS DE TRABALHO**

MARÍLIA  
2010

VITOR ANTONIO ZANI FURLAN

O TRABALHADOR DOMÉSTICO E SUAS IMPLICAÇÕES INDIVIDUAIS  
DE TRABALHO

Trabalho de Curso apresentado ao Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília, como requisitos parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Augusto Severino Guedes

MARÍLIA  
2010

FURLAN, Vitor Antonio Zani

O Trabalhador Doméstico e suas implicações individuais de trabalho / Vitor Antonio Zani Furlan; orientador: Augusto Severino Guedes, Marília, SP: [s.n], 2010.

69 f.

Trabalho de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Direito, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2010.

1.Domestico. 2.Empregador Domestico. 3.Implicações.  
4.Direitos 5. Benefícios.

CDD. 341.65183



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"  
MANUTENÇÃO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARILIA – UNIVEM  
Curso de Direito

**Vitor Antônio Zani Furlan**

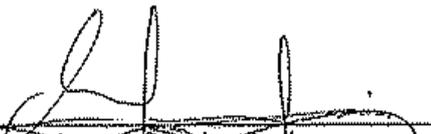
RA: 37196-3

**O TRABALHO DOMÉSTICO E SUAS IMPLICAÇÕES INDIVIDUAIS  
DE TRABALHO**

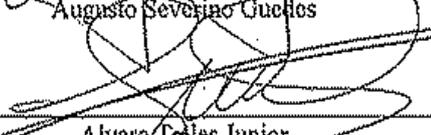
Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Nota: 9.0

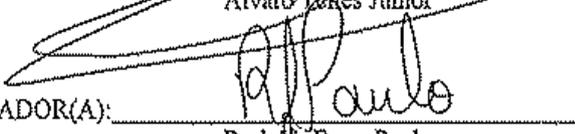
ORIENTADOR(A):

  
Augusto Severino Guedes

1º EXAMINADOR(A):

  
Alvaro Lopes Junior

2º EXAMINADOR(A):

  
Rodolfo Fares Paulo

Marília, 03 de novembro de 2010.

*Dedico esse trabalho para a minha família,  
especialmente aos meus pais, Aparecido e Marilda, ao meu irmão Gabriel,  
com quem desejo compartilhar as minhas alegrias e conquistas.*

## AGRADECIMENTOS

*Agradeço...*

*A toda a minha família,  
que sempre esteve presente em todos os momentos,  
especiais e decisivos da minha vida,  
e desta vez não foi diferente;*

*A todos os amigos da Assistência Jurídica,  
seja os que passaram ou os quais convivo,  
pois com eles aprendi grandes lições de amizade e trabalho;*

*Aos Doutores Luciano e Álvaro, os quais contribuíram  
substancialmente com minha formação acadêmica;*

*Ao professor e orientador Augusto Severino Guedes, pelos valiosos ensinamentos;*

*Aos amigos de minha terra natal, Adamantina,  
em especial ao Rafael Penha, Pedro Mizuno, Bruno Gonçalves,  
Thomaz Momente e Washington Ribeiro,  
parceiros da minha juventude;*

*Aos amigos de faculdade, sem os quais não conseguiria completar mais essa fase em minha  
vida, em especial, ao Bruno Ceren, Antonio Carlos Goes, Leandro Rossi, Armando Silva,  
Danilo Pierote, Estevan Ferreira, Rafael Rogério, Dirceu Castilho, Jorge Zogheib  
e Bruno Fassoni.*

*E, por fim, mas não os menos importantes, aos grandes amigos e parceiros de vida que pude  
fazer em Marília, em especial, Lorenzo Finotti, Rodolfo Paulo, Mateus Ceren,  
Marcus Bastos, Vinicius Prado.*

*“A satisfação está no esforço e não apenas na realização final”.*

*Mahatma Gandhi*

FURLAN, Vitor Antonio Zani. **Trabalhador Doméstico e suas Implicações Individuais de Trabalho**. 2010. 67f. Trabalho de Curso (Bacharelado em Direito)- Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, 2010.

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo o estudo dos empregados domésticos, dando enfoque aos direitos assegurados e não assegurados a esta classe de trabalhadores que, predomina na maioria dos lares brasileiros, e, por muitas vezes, são excluídos do mundo jurídico, tendo como consequência, o afastamento de seus direitos advindos da relação de trabalho. De fato, muitos desconhecem os direitos que são assegurados a estes trabalhadores, sendo assim, deixando de adimplir corretamente. Além da Constituição Federal, existe algumas legislações especiais que tratam de maneira diferenciada estes obreiros, deixando assim, de ser aplicada as Leis Consolidadas, salvo em determinados casos em que predominarem. Isto posto, e a predominância de preconceito contra esses trabalhadores, algumas noções legais não são respeitadas, seja pela remuneração a ser paga, ou então alguns direitos, mesmo assegurados pela lei maior do país, são negados aos trabalhadores domésticos. É nessa órbita de esclarecimento e propagação dos direitos assegurados aos obreiros domésticos que o presente trabalho se pauta.

**Palavras-chave:** Doméstico; Empregador Doméstico; Implicações; Direitos; Benefícios

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ART: Artigo

CF: Constituição Federal

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CPC: Código de Processo Civil

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1: Tabela de Alteração do Salário Mínimo Estadual.....	31
---	----

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	11
CAPITULO I – REFLEXÕES HISTÓRICAS DO TRABALHO DOMÉSTICO .....	13
1.1 – Conceito .....	13
1.1.2 – Considerações históricas do trabalho doméstico.....	14
1.1.3 – Da escravidão .....	15
1.1.4 – Os eunucos e as odaliscas.....	16
1.1.5 Espécies de trabalhador doméstico.....	17
1.1.6. Caracterização e capacidade para ser empregado doméstico .....	19
1.1.7 - Distinções.....	21
1.1.8 - Diarista.....	21
1.1.9 – Trabalhador eventual ou temporário .....	22
1.1.10 - Empregado em domicílio.....	23
CAPÍTULO 2 – DO EMPREGADOR.....	24
2.1 Conceito .....	24
2.2 Empregador doméstico.....	25
2.3 Sucessões de empregadores domésticos.....	27
CAPÍTULO 3 – DOS DIREITOS ASSEGURADOS .....	29
3.1 Salário mínimo da categoria – inciso IV .....	30
3.2 Décimo terceiro salário – inciso VIII.....	32
3.3 Irredutibilidade de salário – inciso VI.....	33
3.4 Repouso semanal remunerado – inciso XV .....	34
3.5 Férias – inciso XVII .....	35
3.6 Vale transporte .....	40
3.7 Anotação na CTPS .....	41
3.8 Da estabilidade .....	41
3.9 Aviso prévio – inciso XXI .....	43
CAPÍTULO 4 – DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS .....	44
4.1 Das aposentadorias.....	44
4.1.1 Aposentadoria por Invalidez .....	45
4.1.2 Aposentadoria por idade.....	46
4.1.3 Aposentadoria por tempo de contribuição.....	47
4.2 Do auxílio doença .....	48
4.3 Do salário maternidade.....	49
4.3.1 Licença maternidade .....	50
4.4 Licença paternidade.....	51
CAPÍTULO 5 – DOS DIREITOS OPCIONAIS.....	52
5.1 Fundo de garantia por tempo de serviço .....	52
5.2 Do seguro desemprego .....	54
CAPÍTULO 6 – DOS DIREITOS NÃO ASSEGURADOS .....	56
6.1 Da jornada de trabalho .....	56
6.2 Das horas extraordinárias .....	57
6.3 Dos adicionais .....	59
6.4 Do salário família.....	60
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	62

REFERÊNCIAS .....	64
ANEXO I .....	67

## INTRODUÇÃO

Com o passar dos tempos, e a evolução em nosso ordenamento jurídico, acarretaram em muitas mudanças no segmento do Direito Trabalhista Brasileiro. Desde 1943, com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, até legislações especiais sobre tema e trabalhadores específicos.

Sobre o enfoque do presente trabalho, trataremos de uma apresentação atual da profissão doméstica, atentando sobre a distinção das demais categorias, e não perdendo o caráter social deste ramo de atividade.

Dentre suas peculiaridades, ora nos importa ressaltar e conceituar que, empregado doméstico é a pessoa física que desenvolve sua atividade continuamente, sendo remunerada e subordinada, mas, prestada em ambiente residencial para pessoa ou família, desde que não tenha finalidade lucrativa.

A nossa sociedade, além de olhar preconceituosamente a esta atividade laboral, tem parcial desconhecimento de muitas regras que concedem e limitam os aspectos da relação de trabalho.

Assim, no presente trabalho, buscamos, inicialmente, esclarecer os aspectos concernentes à história e surgimento desta atividade, já que sua existência é de longa data, ultrapassando a época da escravidão, e, ao mesmo tempo, levando uma fácil definição daqueles que se enquadram a esta atividade.

Em seguida, mas não de menos importância, tratamos do empregador desta atividade, já que, além da ligação direta ao trabalho doméstico, em termos de direito e remuneração, é a partir desta figura que conseguimos caracterizar inteiramente o empregado doméstico.

Dando seqüência, abordamos um dos principais temas, que são os direitos assegurados a classe e, os direitos previdenciários que estes farão jus. Tratamos como um tema principal já que, muitos daqueles que exercem suas atividades tem estes direitos privados, as vezes por desconhecimento e outrora má-fé da parte em que emprega.

Ao mesmo tempo em que a legislação específica a classe confere direitos, também existem direitos que são privados a categoria, ou então, são concedidos mas em dependência da aceitação do empregador doméstico, e no caminhar do presente trabalho esclarecemos quais são estes, e também qual a forma de reconhecimento.

Por fim, após analisar toda essa tratativa laboral, concluímos que o trabalho científico, abordando, no ultimo capítulo, o que hoje, não é concedido ao obreiro doméstico, uma vez que, por possuir legislação específica, as relações jurídicas são regidas por esta, assim, as regras dispostas na CLT não são aplicadas a categoria.

## **CAPITULO I – REFLEXÕES HISTÓRICAS DO TRABALHO DOMÉSTICO**

### **1.1 – Conceito**

Ensina-nos Carrion (2001, p.42) que “empregado doméstico é a pessoa física que, com intenção de ganho, trabalha para outra ou para outras pessoas físicas, no âmbito residencial e de forma não eventual”.

Assim, de frente a idéia passada pelo nobre doutrinador Carrion, podemos então analisar o texto legal, apresentado na Lei nº 5.859 de 1973 que diz, empregado doméstico ser aquele que presta serviços de natureza contínua e finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, para o âmbito residencial desta.

Acompanhando a mesma linha de raciocínio, Martins (2006, p. 09) diz:

A definição de empregado doméstico precisa, assim, ser mais bem enunciada, da seguinte forma: empregado doméstico é a pessoa física que presta serviços de natureza contínua à pessoa ou família, para o âmbito residencial destas, desde que não tenham por objeto atividade lucrativa.

Portanto, se faz reluzente alguns elementos que definem os traços do empregado doméstico, estes referentes à não possibilidade de pessoa jurídica na relação de emprego, sendo este elemento interligado com um outro, que é a finalidade não lucrativa da atividade do empregador. Deste modo vem sendo decidido também em nossos tribunais:

**TRABALHO DOMÉSTICO - EMPREGADOR PESSOA JURÍDICA - NÃO-CONFIGURAÇÃO.** Sendo a empregadora pessoa jurídica, não há como se reconhecer que a natureza jurídica da relação de trabalho seja doméstica, porque ausente um dos seus requisitos intrínsecos, que vem a ser a apropriação dos serviços por pessoa física ou família, no âmbito residencial destas (BRASIL, 2004).

E, também a necessidade do âmbito residencial para a caracterização do vínculo empregatício, mas isso não quer dizer que o empregado necessite prestar serviço somente dentro da residência.

Na realidade, o que o legislador e os doutrinadores querem dizer quando fazem a relação do âmbito residencial, é que esta atividade seja desenvolvida para a família, assim,

este serviço prestado pode ser efetuado fora da residência, mas sendo desenvolvido em prol da pessoa ou família.

Por fim, podemos compreender o conceito de empregado doméstico na forma descrita por Anjos (2004, p.43):

- a) toda pessoa física pode ser empregado doméstico, observada a restrição quanto ao trabalho do menor, previsto na Constituição Federal;
- b) trabalho não eventual, ou seja, trabalho contínuo, sempre, diariamente (o trabalho de todos os dias);
- c) a atividade executada pela pessoa física não pode ser objeto de transação, ou seja, empregador não pode se aproveitar do trabalho de seu empregado doméstico com objetivo de auferir lucros;
- d) as atividades do empregado doméstico devem ser executadas no âmbito familiar, para pessoa ou família.

Desta forma, o doméstico é um empregado comum, mas, a sua atividade desenvolvida em conjunto com os outros elementos da relação de emprego e o caráter não lucrativo o diferencia. Assim, podemos citar como exemplos de empregado doméstico: o mordomo, o caseiro, o jardineiro, o motorista particular, entre outros.

### **1.1.2 – Considerações históricas do trabalho doméstico**

Na história podemos observar a presença dos empregados doméstico desde os períodos mais longínquos, sejam eles nos períodos que assolaram o território brasileiro com escravos, ou então nas épocas do instituto do feudalismo, e então a servidão.

Acredita-se que a origem do trabalho doméstico esta interligada com a escravidão, já que a grande quantidade de africanos vindos e comprados pelos seus senhorios eram divididos entre os trabalhos na roça e demais afazeres de uma fazenda e o trabalho na mansão campestre, sendo estes geralmente desenvolvidos por escravos do gênero feminino, que desenvolviam o trabalho de cozinheira, criadas e empregadas da casa em geral.

Como nos ensina Martins (2006, p.2) “no Brasil, o trabalho doméstico surge com os escravos, que vinham da África e também eram utilizados para fazer os trabalhos domésticos, principalmente as empregadas, cozinhando ou servindo como criadas”.

Então, podemos nos orientar para o desprestígio dessa classe de atividade devida sua história de exploração e abusos nesses períodos que iremos estudar a seguir.

### 1.1.3 – Da escravidão

É sabido que o período da escravidão deixou muitas marcas nas relações sociais existentes hoje, sejam elas devido ao preconceito e discriminação existentes ou então aos valores dados a trabalhos manuais. E é assim que começamos este tópico, já que o tema trabalhador doméstico sobre grandes discriminações pela herança deixada por essa época pelos trabalhadores que exerciam a atividade de serviços, os criados entre outros.

A jurista Souza (2004) aduz que:

A prática escravista, remonta aos tempos de guerra, em que o grupo vencedor retinha os vencidos, obrigando-os a prestarem serviços a estes sem deter nenhum direito. Tal prática foi universal empregada em todo o mundo antigo, e indignamente, parece-nos que, ainda hoje, em proporções e formas diferenciadas, existem os que ainda estão sujeitos a esta degradação.

E foi assim, que nos períodos de escravidão eram desenvolvidos os trabalhos, até que no final desta, com o advento da Lei Áurea, em 13 de maio de 1888, os escravos se tornaram pessoas livres. Mas, muitos ainda permaneceram nas fazendas para continuarem trabalhando aos seus senhores, em troca de alimentos e moradia, assim, perduraram os empregados domésticos.

Acerca da abolição da escravatura, aduz Casagrande (2009)

Após o advento da Lei Áurea, é sabido que muitos ex-escravos permaneceram trabalhando para seus antigos senhores, em especial os que lidavam nos afazeres domésticos, como mucamas, cozinheiras e babás. Apesar da liberdade, continuaram em sua faina sem receber um salário, pois permaneciam junto a seus antigos donos em troca de abrigo e comida, já que muitos simplesmente não tinham para onde ir ou o que fazer.

Deste modo, nos advêm à origem da classe doméstica do período da escravidão, perdurando até nos dias que nos correm hoje com discriminação e preconceito a essa atividade, e assim sendo desprestigiado, não haver por tanto tempo uma legislação pertinente a atividade.

### 1.1.4 – Os eunucos e as odaliscas

Seguindo a idéia do doutrinador Anjos (2004, p. 29-32), para concluir o tema relacionado a origem do trabalho doméstico podemos fazer uma comparação com dois institutos do início dos séculos, chamados de Eunucos e Odaliscas.

A definição dada aos Eunucos pelos historiadores é de que este se tornava dessa classe como prisioneiros de guerra ou escravos. Esses homens eram castrados para que assim os Imperadores pudessem usá-los na guarda de suas mulheres. Este era um emprego de valor no reino, seja por sua proximidade aos segredos íntimos nos haréns ou sua acessibilidade ao mundo externo, assim, algumas famílias treinavam seus filhos para um dia se tornar um eunuco.

Existia uma divisão entre os eunucos determinadas pela cor de sua pele, os brancos serviam como recepcionista em um salão de visitas do Sultão, enquanto os negros vigiavam suas mulheres. Assim, nas palavras de Anjos (2004, p. 29):

Os eunucos brancos serviam no “Selamlık”, salão onde o sultão recebia outros homens. O caminho dourado, um adorável corredor com telhado, primorosamente conectava esta área do palácio com o harém, onde os eunucos negros vigiavam as mulheres.

Um exemplo clássico de eunuco se trata do anão do palácio, que, sendo o palhaço da corte que proporcionava diversão ao Sultão e suas mulheres, e sem oferecer riscos, presenciava momentos internos dos haréns.

Ainda, nos ensina Anjos (2004, p.30), “os eunucos também faziam alguns serviços domésticos, os mais usuais eram os serviços de copa e cozinha, e a segurança da Rainha, o que assemelham com as atividades exercidas pelas domésticas nos dias atuais”.

As Odaliscas eram mulheres de extraordinária beleza e talento, preparadas para servir o sultão, sejam exclusivamente para este ou então para sua mãe, esposas e os eunucos. E ainda, eram presentes considerados de maior honra que um Sultão poderia dar à um Príncipe.

Estas eram escravas, advinda de sua natureza (filhas de outros escravos) ou então prisioneiras de guerra. A diferença existente entre odaliscas e eunucos eram que nestas, o seu estímulo sexual era preservado, e eram selecionadas e treinadas para servir.

Os eunucos, especialmente preparados, analisavam minuciosamente as candidatas a odaliscas a procura de defeito físico ou imperfeições, e após isso, as aprovadas neste exame, eram apresentadas a mãe do Sultão, que decidia.

Assim, assevera Anjos (2004, p. 31):

Onze das mais atraentes odaliscas eram selecionadas como empregadas em espera, exclusivamente para o Sultão, eram responsáveis para vesti-lo e banhá-lo, cuidavam de suas roupas e serviam-lhe a comida e o café. Consta que essas meninas também aprendiam a ler, escrever e a desenvolver outras habilidades tais como: costurar, bordar, tocar harpa e cantar. Sendo do agrado do sultão permaneciam a serviço do mesmo ou em última instância poderiam ser oferecidas como presente a alguém se ele assim o desejasse.

Por fim, podemos acreditar que a origem desta atividade se dê em função da escravidão existente nos regimes imperiais, já que a história nos leva a crer desta forma, os serviços domésticos surgem com a exploração das forças mais abastadas da sociedade.

### **1.1.5 Espécies de trabalhador doméstico**

Como escrito anteriormente, as funções do doméstico não se limitam apenas à serviços domésticos como lavar, passar, cozinhar, são exemplos de trabalhadores domésticos a babá, o mordomo, o motorista, o jardineiro, entre outros.

É nessa linha de pensamento que Delgado nos ensina que a legislação não limita ou discrimina o serviço para caracterização do trabalho doméstico. Ainda, Delgado (2005, p. 371) afirma que “... o tipo de serviço prestado (manual ou intelectual; especializado ou não especializado) não é, desse modo, elemento fático-jurídico da relação empregatícia doméstica”.

Decorrente disso persiste a idéia de que a natureza da função é imprescindível para a caracterização do doméstico. Diante disto, tomamos como primeiro exemplo o caseiro, trabalhador de chácara, que cuida da propriedade enquanto seu patrão não esta presente.

Nesse sentido, nos explica Martins (2006, p. 17):

Na hipótese de empregado que presta serviços para chácara, há necessidade de se verificar se esta tem finalidade lucrativa ou não, pois para ser empregado domestico é mister que não haja atividade lucrativa. Se a chácara se destina apenas a lazer ou recreio, em que não há plantação de produtos para efeito de comercialização, o empregado será doméstico. Nesse caso, pode haver ate mesmo a plantação, porem o empregador não poderá comercializá-la; poderá dar os produtos agrícolas aos vizinhos ou amigos, porem não será possível vendê-los.

Assim, também é decidido no TRT da 5ª Região que “é doméstico o trabalhador que labora como caseiro em fazenda, mormente quando demonstrado que inexistente finalidade lucrativa do imóvel rural e que a família somente o utiliza para fins recreativos (BRASIL, 2002).”

Outro exemplo bastante complicado em que Martins (2006, p.26) nos traz para ilustrar, é o vigia de rua. Como assim nos ensina:

[...] estando configurada a relação de emprego (em que é necessário: subordinação ao empregador, continuidade e pessoalidade na prestação de serviços e pagamento de salários), o guarda não será considerado empregado regido pelas disposições da CLT, mas empregado doméstico, sujeito aos ditames da Lei nº 5.859/72. Nessa hipótese, o vigia presta serviços a pessoa ou família, que não tem atividade lucrativa, para o âmbito residencial destas. Os destinatários do trabalho não exploram atividade econômica, daí por que o empregado ser doméstico.

Assim, não importa onde reside o vigia ou guarda, mas sim a sua atividade desempenhada, assim como o segurança particular que acompanha a família ou alguns de seus membros pra onde quer que vá, o importante é o resultado da atividade.

Quanto a questão dos motoristas particulares, se faz a mesma relação dos seguranças, depende da função desempenhada, ou seja, se o motorista desempenha atividade em especial há uma pessoa jurídica, este não poderá ser considerado como empregado doméstico, e sim um empregado comum regido às leis da CLT.

De outro lado, aquele que presta serviços exclusivos ao empregador ou a família deste, assim podemos considerá-lo como empregado doméstico. Em conformidade, aduz Martins (2006, p.28):

Para se distinguir efetivamente se o motorista é doméstico ou não, deve-se verificar para quem os serviços são efetivamente prestados: para o empregador doméstico ou para a empresa de seu patrão. Não será considerado empregado doméstico aquele que presta serviços para a pessoa jurídica, mas só aquele que o faz para pessoa física, para seu âmbito residencial, não tendo esta finalidade lucrativa.

Em relação à enfermeira que trabalha no âmbito residencial, que é considerada doméstica, podemos citar a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

Empregado doméstico. Empregado doméstico. O entendimento majoritário em doutrina e jurisprudência é no sentido de que os jardineiros, caseiros, enfermeiros e outros prestadores de serviços são empregados domésticos,

quando o labor é prestado à família, no âmbito da respectiva residência (BRASIL, 2004).

Assim, podemos concluir que, é empregada doméstica aquela enfermeira que cuida de pessoa doente, e esta não tem atividade lucrativa.

### **1.1.6. Caracterização e capacidade para ser empregado doméstico**

É defeso na Constituição Federal em seu artigo 7º que o trabalho é proibido para o menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, não assegurado ao empregado doméstico conforme redação do parágrafo único, assim dispondo:

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

XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos;

Parágrafo único: 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.

Desde modo, é necessário que a pessoa física que realize este tipo de função seja maior de 14 anos, assim aduz também Valeriano (1998, p. 76):

Sabemos que o empregado doméstico tem que ser maior de 14 anos, mas existem casos em que o maior de 14 anos é incapaz. Mesmo neste caso ele pode ser empregado, pois apesar de incapaz, pela lei, este poderá prestar trabalho, conforme a sua incapacidade. Mas, entendemos que na hipótese, o contrato de trabalho deveria ser celebrado com assistência do responsável legal. Assistência, porque entendemos que, sendo o empregado maior de 14 anos, este terá capacidade relativa para o trabalho, pois devido a própria natureza da execução de um contrato de trabalho, que exige consenso do empregado, não poderia o responsável legal decidir pela prestação de serviços de um incapaz sem o consentimento deste. Na mesma hipótese esta o menor de 16 e maior de 14 anos que deve ser assistido, e não representado na contratação.

Para a caracterização do trabalhador doméstico além dos requisitos claros que são à não possibilidade de empregadores pessoas jurídicas, e à impossibilidade de finalidade lucrativa de seu empregador, além da necessidade do âmbito residencial, é no tocante a quantidade de vezes trabalhadas por semana que determinam essa classe.

Discussões jurídicas são travadas referente a esse aspecto, a maioria dos autores definem como natureza não eventual, assim nos explica Carrion (2001, p.42) que

“...empregado doméstico é a pessoa física que, com intenção de ganho, trabalha para outra ou outras pessoas físicas, no âmbito residencial e de forma não eventual.”

No mesmo sentido, Delgado (2005, p. 369) conceitua que “...o elemento da não-eventualidade na relação de emprego doméstico deve ser compreendido como efetiva continuidade, por força da ordem jurídica especial regente da categoria.”

E, nas palavras de Martins (2006, p.9):

Não dispõe a lei que o trabalho doméstico tem de ser necessariamente diário, mas contínuo, o que implica dizer que pode não ser diário. Por continuidade afirma-se que o trabalho do doméstico deve ser periódico, com regularidade. Temos de interpretar a palavra contínua, empregada na lei, como não episódica, não eventual, não interrompida; seguida, sucessiva. Não vemos como fazer distinção entre continuidade, prevista no art. 1º da Lei nº 5.859 para caracterizar o empregado doméstico, e não-eventualidade, encontrada na definição de empregado do art. 3º da CLT.

Assim também vem decidindo nossos Tribunais, conforme as jurisprudências, do TRT da 15ª região prescrevendo que “o trabalho residencial de forma contínua por 3 (três) ou mais dias da semana caracteriza o vínculo empregatício doméstico, vez que atendidos os requisitos do artigo 1º da Lei nº 5.859/72 (BRASIL, 2008).”

E também o TST:

**VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO - CARACTERIZAÇÃO - AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE.**

1. A Lei nº 5.859/72, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, exige deste a prestação de serviços - de natureza contínua, no âmbito residencial da pessoa ou família.
2. A jurisprudência desta Corte firma-se no sentido de não considerar contínuo o trabalho efetuado em poucos dias na semana.
3. Na espécie, o labor ocorreu em apenas dois dias, não havendo falar, assim, em relação de emprego doméstico. Precedentes do TST. Recurso de Revista conhecido e provido (BRASIL, 2009).

Em nosso entendimento, são acertadas as decisões jurisprudenciais em não considerar o vínculo empregatício para aqueles que trabalhem um ou dois dias na semana, descaracterizando a continuidade exigida.

Acredito que aquele que exerce sua atividade por 3 (três) ou mais dias na semana caracteriza a natureza não eventual obrigada por lei, já que, como o significado de eventualidade se transcreve na palavra de incerteza ou algo que poderá ou não acontecer, a exigência de 3 (três) ou mais dias é algo que não deixa ao acaso acontecer, e sim a permanência da função a ser elaborada.

### **1.1.7 - Distinções**

Há que se falar no real significado de distinções de trabalhador doméstico, a tradução deste termo se diz aquele que, possui as características de tal classe, mas, falta requisitos para que seja considerado trabalhador doméstico.

Estamos falando dos casos da diarista, o trabalhador eventual ou temporário e o empregado em domicílio.

Assim, Martins (2006, p. 11) categoricamente afirma:

O que importa para a caracterização do empregado doméstico é que seu serviço seja prestado para pessoa ou família que não tenha atividade lucrativa e para o âmbito residencial destas. Pouco importa o serviço que será feito, mas se é realizado naquele contexto. Não interessa também a atividade do prestador, mas se a prestação de serviços é feita a uma pessoa que tenha ou não atividade lucrativa como escopo.

Portanto, poderemos concluir a diferença entre trabalhador doméstico de outros trabalhadores que possuem as mesmas características de função mas não os mesmos requisitos com as explicações a seguir.

### **1.1.8 - Diarista**

Muitos empregadores se vêm no espírito de contratante de uma diarista, mas, se esperarem, essas acabam sendo enquadradas como empregadas domésticas. Assim, é considerada diarista quando o serviço é prestado de forma eventual, considerada como autônoma e não empregada doméstica.

É opinião de Martins (2006) que:

Não havendo a imposição de determinado dia para a prestação dos serviços, tem-se que o trabalhador é diarista autônomo, em razão da ausência de subordinação jurídica e não em razão da ausência de continuidade, conforme equivocadamente tem se entendido. Entretanto, em havendo imposição de labor em determinado dia da semana, tem-se relação de emprego doméstico.

E, também é decidido em nossos tribunais:

DIARISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. A diarista que presta serviços em dias alternados em casa de família, não tem vínculo empregatício como doméstica, em face do não-preenchimento dos requisitos necessários a

caracterização da relação de emprego. Recurso de revista conhecido e desprovido (BRASIL, 2008).

Portanto, aquele que presta serviços em apenas alguns dias da semana, não pode ser enquadrado como empregado doméstico, por falta da natureza contínua. Assim, os juízes vem decidindo que, se forem prestados sem o mínimo de 3 (três) dias, não tem continuidade, mesmo que o indivíduo tenha trabalhado por anos, essa longa duração não altera a natureza do trabalho.

### **1.1.9 – Trabalhador eventual ou temporário**

É definido trabalhador eventual aquele que presta serviços de forma ocasional. São exemplos de eventual podemos citar aquele que foi contratado para servir em uma festa, ou limpeza ocasionalmente, sendo aquele que não recebe serviços habitualmente, como aduz Martins (2006, p.12):

O trabalhador eventual é ligado a um evento. Presta serviços em determinada ocasião e depois não mais comparece. Exemplo é o encanador contratado para desentupir canos. Ele vem ao local, faz seu serviço e depois nunca mais volta. É, portanto, contratado para trabalhar num evento específico, ocasionalmente, acidentalmente, casualmente. O doméstico, ao contrário, presta serviços continuamente ao empregador. Não comparece uma vez ou outra à residência do empregador.

Assim, eventual é caráter absolutamente temporário, desfigurando a eventualidade quando este serviço perdurar, e se tornar repetidamente, se tornando um hábito, o que configuraria assim um vínculo.

Quanto ao trabalhador temporário, é regido pela Lei nº 6.019/74, e seu art. 2º prescreve que “prestado por pessoa física a uma empresa, para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.”

Assim, o trabalho temporário se diferencia do doméstico no tocante que este, presta serviços para uma pessoa física ou família, sem a finalidade lucrativa, e o temporário para uma empresa, com atividade lucrativa, sendo empregado desta.

### **1.1.10 - Empregado em domicílio**

É definido empregado em domicílio aquele prestado fora do âmbito da empresa, em sua própria casa ou oficina de família, com o empregador o remunerando. Não pode ser confundido com o trabalhador doméstico já que seu objetivo econômico é fixado pelo empregador.

O empregado doméstico presta serviços na residência da pessoa ou família que não tem atividade lucrativa e não em sua própria residência. O empregado em domicílio presta serviços em sua própria residência, má para uma pessoa física ou jurídica que tem por intuito atividade lucrativa. O empregado em domicílio é regido pela CLT, enquanto o empregado doméstico é regido pela Lei nº 5.859, tendo direitos especificados no parágrafo único do art. 7º da Constituição (MARTINS, 2006, p.12).

Por fim, se caracteriza a distinção entre empregado em domicílio e empregado doméstico é a existência de atividade lucrativa por parte do empregador comum. Como exemplo claro de empregado em domicílio cito as costureiras.

## CAPÍTULO 2 – DO EMPREGADOR

### 2.1 Conceito

Dentre os conceitos doutrinários existentes para empregador, aquele que define de forma simples, e que não nos deixa dúvidas devido a sua fácil compreensão é do professor Pinto (1995, p. 32.), que escreve:

Empregado e empregador são figuras simetricamente opostas de uma relação jurídica. Portanto se caracterizam de acordo com as mesmas exigências da relação estabelecida, apenas com inversão dos pólos que ocupam. Assim as idéias fundamentais de pessoalidade, onerosidade, permanência e subordinação estão presentes na noção do que é empregador, ainda que em funções alteradas.

Essa parte teórica encontra-se defendida em Lei, mais precisamente no art. 2º, caput da CLT, onde apresenta a seguinte redação: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.”

A divergência esta no ponto em que o legislador dispôs que empregador é a empresa, onde a maioria dos doutrinadores entendem ser um conjunto de bens não equiparável a um sujeito de direito, refletindo assim na figura do empregador. Dessa forma, são os ensinamentos de Almeida (2009, p. 20):

[..] o legislador, ao utilizar o termo “empresa”, o fez em sentido genérico, pois esta denominação não deve ser entendida simplesmente como a razão social ou sequer como a pessoa física (nome) do empregador; isto porque mesmo as firmas individuais, sociedades ou empresas de fato, assim como empregados domésticos, incorrem nas obrigações deste artigo.

Por determinação legal, aqueles que não exploram atividades econômicas são equiparados a empregadores, ou seja, são equiparados a empresa individual, termo usado pelo legislador, assim, dispõe o art. 2º, §1º da CLT:

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

Essa relação de equiparação, reluzente do termo ‘empresa’ usado pelo legislador, somos partidários do que argüiu Martins (2006, p. 176/177), onde conclui que empregador é aquele que tem empregado, dizendo ainda que, empregador deveria ser a pessoa física ou jurídica para aqueles que entendem que o empregador não é sujeito, mas objeto de direito.

## **2.2 Empregador doméstico**

O inciso II do art. 15 da Lei nº 8.212 de 24 de julho de 1991 define como empregador doméstico como “a pessoa ou família que admite à seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico”.

Desse modo, podemos dividir o conceito disposto em Lei em dois requisitos: pessoa ou família e sem finalidade lucrativa.

No que diz respeito a “família”, não corresponde apenas a parentes ou aqueles que tem laço parental, família são as pessoas que vivem em uma mesma residência e que recebem a prestação de serviços do trabalhador doméstico.

Por ser um termo bastante amplo, família nos leva a algumas interpretações, assim, aduz Freitas Junior e Araújo (2008, p.33):

[...] o termo família, contido na definição legal, deve ser entendido como parentes (ou pessoas) que moram na mesma residência para a qual o empregado doméstico trabalha, ou seja, o empregador não é somente um dos membros da família isoladamente, e sim a unidade familiar como um todo.

Concluindo o instituto “família”, definido em dicionário como “pessoas aparentadas, que vivem, em geral, na mesma casa, particularmente o pai, a mãe e os filhos” esta ligado diretamente com um dos requisitos para as definições de trabalhadores domésticos, ou seja, de que a atividade seja desenvolvida em âmbito residencial.

Sobre isso, nos ensina Anjos (2004, p.47): “O que distingue o empregador doméstico dos demais empregadores é o local, onde se executa a atividade laboral e a destinação dessa atividade”.

Continuando com a caracterização dos requisitos para definição de empregador doméstico, nos atemos agora à não finalidade lucrativa, há esse ponto chegamos a conclusão que somente pessoa física poderá ser empregador doméstico, não possuindo esse tipo de empregador pessoa jurídica.

Sobre a atividade lucrativa do empregador doméstico, são os ensinamentos de Martins (2006, p. 14):

[...] o empregador doméstico não tem por intuito atividade lucrativa, pois é uma pessoa ou família que recebe a prestação de serviços do trabalhador. A família é um grupo de consumo. Nada produz, não tendo finalidade lucrativa. O que importa é que o empregador não tenha por objetivo o lucro em sua atividade, pois, se tiver esse ideal, mesmo que não aufera lucro, será considerado empregador comum, e não doméstico.

Portanto, podemos criar algumas diferenças do conceito real de empregador para empregador doméstico. O primeiro sentido a ser diferenciado está no ponto do termo “empresa” utilizado para definir empregador, enquanto empregador doméstico não pode ser empresa, devido ao seu âmbito residencial para atividade ser desenvolvida e a não finalidade lucrativa.

Outro ponto de destaque de empregador doméstico, é para quem a atividade doméstica é desenvolvida, enquanto em nosso tema ela se desenvolve para aquele em que vive ou detém o direito de propriedade da residência (escrevemos aqui em direito de propriedade, já que há algumas espécies de trabalhador doméstico, como exemplo citado em nosso primeiro capítulo o caseiro, onde este desenvolve sua atividade laboral sem que o empregador viva propriamente no local, mas desde que este não exerça atividade lucrativa decorrente de seu empregado).

Neste mesmo prisma, aduz Anjos (2004, p. 48):

[...] assim, concluímos que o empregador doméstico é aquele que mantém empregado no âmbito de seu lar aproveitando da atividade laboral do mesmo, apenas e tão somente para suprir suas necessidades diárias de cunho não econômico.

Assim, também são as palavras de Martins (2006, p. 179):

[...] o empregador doméstico é a pessoa ou família, que, sem finalidade lucrativa, admite empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza contínua para seu âmbito residencial. Não pode, portanto, o empregador doméstico ser pessoa jurídica.

Portanto, chegamos a conclusão de quem se institui empregador doméstico apenas observando seu caráter físico, e a tomada de trabalho do servidor doméstico sem a finalidade lucrativa.

## 2.3 Sucessões de empregadores domésticos

Dentre os muitos significados existentes para a palavra “sucessão”, podemos encontrar em um dos dicionários mais conhecido (Dicionário Aurélio) como transmissão de direitos e/ou encargos segundo certas normas, ou, transmissão de um patrimônio de um finado a seus herdeiros e legatários, ou até mesmo pela simples palavra sequência.

Em se tratando de aspecto civil, Diniz (2009, p. 3) define como “complexo de disposições jurídicas que regem a transmissão de bens ou valores e dívidas do falecido, ou seja, a transmissão do ativo e do passivo do de cujos ao herdeiro”. E conclui dizendo que:

[...] com a morte do autor da herança o sucessor passa a ter a posição jurídica do finado, sem que haja qualquer alteração na relação de direito, que permanece a mesma, apesar da mudança de sujeito. Deveras, ressalvado o sujeito, mantêm-se todos os outros elementos dessa relação: o título, o conteúdo e o objeto. Dessa forma, o herdeiro insere-se na titularidade de uma relação jurídica que lhe advém do de cujos.

No Direito do Trabalho, a sucessão deve ser encarada de forma diferenciada, respeitando sempre o princípio da continuidade da relação de emprego, onde é presumida a contratação por prazo indeterminado, havendo assim a continuidade da relação de emprego. Existe a exceção em se tratar de contratos por prazo determinado, mas, este princípio age de forma a proibir uma sucessão de contratos desse tipo, preservando assim a figura do empregador.

Em relação a este princípio, existe a Súmula 212 do TST que dispõe sobre “o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, os arts. 10 e 448 prescrevem a matéria:

Art. 10: Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448: a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Quanto ao que diz respeito a sucessão de empregador doméstico, devemos dividir as situações em que ocorre para que possamos lavrar um consentimento ao assunto. Possuímos

então alguns casos em que pode ser encaixada a sucessão de empregador para o trabalhador doméstico, e assim, analisada de acordo com as situações em que ocorram.

O primeiro caso a ser dissertado se trata de quando quem assinou a CTPS do empregado doméstico vem a falecer, a esse ponto voltamos ao conceito passado no tópico anterior, onde é conceituado empregador doméstico a família para quem o empregado doméstico presta serviço, assim, Freitas Junior e Araújo (2008, p. 37) nos ensinam:

[...] o empregador não é a pessoa que assina a CTPS e sim a família que reside no local em que o empregado trabalha. Havendo morte da pessoa que assina a CTPS, o vínculo de emprego continua normalmente, sem a necessidade de extinção do contrato de trabalho vigente. Portanto, a família empregadora ou o empregado não podem dar por terminado o contrato de trabalho alegando como motivo a morte ocorrida.

Assim, caso o empregador queira que seja extinta a relação de emprego, este deve demitir o empregado, já o empregado, que queira extinta sua relação de emprego deve pedir demissão, desse modo, cabe aquele que desejar extinta a relação deve arcar com os encargos correspondentes.

Pode ser que ocorra também que a única pessoa a quem o empregado doméstico venha a prestar serviços faleça, assim, o contrato de trabalho é extinto, e a pessoa que ficará responsável pelos bens do falecido é quem dará baixa na CTPS e pagará as verbas rescisórias devidas.

No exemplo supracitado, caso o empregado venha a trabalhar para algum parente do empregador falecido, este terá que firmar um novo contrato de trabalho. Isso passa a ser muito comum, não pela morte do empregador, mas quando o empregado doméstico passa a trabalhar na residência da filha ou filho do empregado, nesse prisma segue o ensinamento de Martins (2006, p. 16) que “deveria haver a rescisão do primeiro contrato de trabalho, com o pagamento dos direitos trabalhistas ao obreiro doméstico”.

Dessa forma, podemos concluir que para todos os efeitos o conceito de família sempre irá se conjugar ao conceito de empregador doméstico, já que este corresponde para aquelas pessoas à quem o obreiro doméstico irá prestar os serviços, seja pra quem cobrar seus direitos rescisórios ou à uma futura sucessão de empregador.

## CAPÍTULO 3 – DOS DIREITOS ASSEGURADOS

Sempre quando se usar a expressão “direitos” muitas discussões iram ocorrer, seja quando se ouvir a frase leiga que “eu tenho esse direito”, ou então quando, em uma opinião mais formada ter a informação de que “seu direito é tal coisa”.

Hoje, além Lei Consolidada, existe na Magna Carta de nosso país os direitos trabalhistas que são concedidos aos trabalhadores, em seu art. 7º ela prescreve que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Neste artigo são elencados 34 (trinta e quatro) incisos que dispõe sobre os direitos protegidos em nossa Constituição, entre os principais podemos citar relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária (inciso I), seguro desemprego (inciso II), fundo de garantia por tempo de serviço (inciso III), décimo terceiro salário (inciso VIII), repouso semanal remunerado (inciso XV), aposentadoria (inciso XXIV), proibição de diferenças salariais para exercício das mesmas funções (inciso XXX), entre outros.

No tema em tela, também existe proteção descrita na Constituição Federal, para isso, em seu parágrafo único o art. 7º estabeleceu quais dos direitos o trabalhador doméstico teria proteção:

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

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

Assim, na Magna Carta esta defeso aos trabalhadores domésticos os seguintes direitos: salário mínimo (inciso IV), irredutibilidade de salário (inciso VI), décimo terceiro salário (inciso VIII), repouso semanal remunerado (inciso XV), gozo de férias anuais remuneradas (inciso XVII), licença à gestante (inciso XVIII), licença-paternidade (inciso XIX), aviso prévio (inciso XXI), aposentadoria (inciso XXIV).

Além desses incisos em nossa Constituição Federal, o trabalhador doméstico possui mais 4 referências em Lei Ordinária, quais sejam: direito à Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada, vale-transporte, estabilidade provisória da gestante e folga em feriados.

Como já dito em outro capítulo, a profissão do trabalhador doméstico teve sua origem muito antes de que muitas pessoas possam pensar, e, talvez por isso, muito preconceito e distinções ainda são sofridas por este tipo de obreiro, sendo assim, antes de

começar a detalhar os principais direitos assegurados a esta categoria, é de extrema importância nos atentar a mensagem passada por Freitas Junior e Araújo (2008, p. 113):

Antes de tratarmos de cada um dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos, lembramos que há um direito que não se encontra contemplado em uma norma legal específica, seja trabalhista ou previdenciária, mas que certamente é o mais importante de todos: o direito, que todo ser humano tem, de ser tratado com respeito e dignidade.

Desse modo, temos a dignidade humana como um valor máximo, espiritual intangível, devendo ser respeitado por todos e para todos, sem discriminação a qualquer classe ou raça.

### **3.1 Salário mínimo da categoria – inciso IV**

A definição de salário pode ter diversos sentidos, para tanto, utilizaremos a definição de Nascimento (2006, p. 186), que escreve: “no sentido econômico, salário é a contraprestação do trabalho, considerado este como o conjunto da força dos trabalhadores utilizada pelo capital”.

Na CLT não existe a definição para salário, ela apenas faz referência em salário e remuneração, e fixando regras para tais. Assim, Nascimento também diferencia salário e remuneração da seguinte forma: “Remuneração é o ato pelo qual o empregado recebe pelo seu trabalho, e salário é a forma pela qual a remuneração se faz”.

No tocante a essas duas expressões (salário e remuneração) utilizadas no art. 457, caput e §1º da CLT, a distinção mais exata, tanto para fins de cálculos trabalhistas como didáticos, é a que Almeida (2009, p. 44) nos ensina:

Salário é a importância fixa estipulada pela prestação de serviço, e remuneração é o conjunto dos títulos que recebe o empregado por sua prestação de serviços. Ex.: gorjeta, adicionais, etc. assim, podemos dizer que remuneração é gênero, do qual salário é espécie”.

Em se tratando de Trabalhador Doméstico, e devido a seu caráter especial, o salário mínimo da categoria tem que ser visto de forma diferenciada, já que este é disciplinado dessa forma. A Lei Complementar nº 103 de 14 de julho de 2000, trouxe a seguinte redação:

Art. 1º: Os Estado e o Distrito Federal ficam autorizados a instituir, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, o piso salarial de que trata o inciso V do art. 7º da Constituição Federal para os empregados que não

tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§2º: O piso salarial a que se refere o caput poderá ser estendido aos empregados domésticos.

Nesse prisma nos ensina Freitas Junior e Araujo (2008, p. 118):

Nos Estados onde é estabelecido esse piso salarial, os empregadores ficam obrigados a pagar aos seu empregados domestico o salário de maior valor (salário mínimo nacional ou piso salarial estadual). Aqueles empregadores que, nesses estados, pagam salário aos seus empregados domestico no valor de 1 salário mínimo nacional, de valor inferior ao piso salarial estadual, estão sujeitos a, numa reclamação trabalhista, serem obrigados a pagar diferença salarial apurada em relação ao piso salarial estadual.

Dessa forma, nos últimos anos alguns Estados vem dispendo de salário diferente do mínimo nacional. O Estado de São Paulo, como um desses estados de salário mínimo maior que o nacional, vem alterando constantemente, para exemplificar isto, temos a seguinte tabela:

**Tabela 1: Tabela de Alteração do Salário Mínimo Estadual**

Data	Valor
A partir de maio/2010	R\$ 560,00
De janeiro a abril/2010	R\$ 510,00
De maio a dezembro/2009	R\$ 505,00
De fevereiro a abril/2009	R\$ 465,00
De maio/2008 a janeiro/2009	R\$ 450,00
De março a abril/2008	R\$ 415,00
De agosto/2007 a fevereiro/2008	R\$ 410,00

No corrente ano de 2010, a Lei Estadual nº 13.983 de 17 de março reajustou o piso paulista, entrando em vigor no primeiro dia de abril, fazendo com que o salário a partir de maio viesse com tal reajuste.

A referida lei, em seu primeiro artigo deu nova redação ao artigo 1º da lei nº 12.640/2007, onde em seu inciso I passou a vigorar da seguinte forma:

Inciso I: R\$ 560,00 (quinhentos e sessenta reais), para os trabalhadores domésticos, serventes, trabalhadores agropecuários e florestais, pescadores, contínuos, mensageiros e trabalhadores de serviços de limpeza e conservação, trabalhadores de serviços de manutenção de área verdes e de logradouros públicos, auxiliares de serviços gerais de escritório, empregados

não especializados do comércio, da indústria e de serviços administrativos, *cumins*, “*barboys*”, lavadeiros, ascensoristas, “*motoboy*”, trabalhadores de movimentação e manipulação de mercadorias e matérias e trabalhadores não especializados de minar e pedreiras.

Portanto, hoje a de se considerar como piso salarial para o trabalhador doméstico no Estado de São Paulo o valor correspondente a R\$ 560,00 (quinhentos e sessenta reais), e aqueles que remuneram seu prestador de serviços domésticos com o salário mínimo nacional, valor inferior a este, terá que responder pelas diferenças salariais.

O salário do obreiro doméstico passa-se proporcional quando este desempenha sua atividade laboral em um espaço de tempo menor que, apenas a título de comparação, o empregado comum. Para tanto, é decidido em nossos tribunais que:

TRT/SC - EMPREGADA DOMÉSTICA. SALÁRIO MÍNIMO. PAGAMENTO PROPORCIONAL. O disposto nos incisos IV e VIII do artigo 7º da Constituição Federal deve ser interpretado sistematicamente, do que resulta guardar o salário mínimo correspondência recíproca com a jornada de 8 horas e carga semanal de trabalho de 44 horas, tornando-se possível o pagamento proporcional, quando pactuada redução na prestação de serviços.

Ac. 3ª T. Proc. RO01152-2006-008-12-00-9. Unânime, 19.02.08. Rel.: Juiz Gerson Paulo Taboada Conrado. Disp. TRT-SC/DOE 27.02.08. Data de Publ. 28.02.08.

<<http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=1&idarea=1&idmo=12868>>

Assim, por exemplo, se estipulado que o trabalhador doméstico deverá exercer sua atividade laboral em apenas meio período, este então poderá receber a metade do salário mínimo a título de remuneração.

### **3.2 Décimo terceiro salário – inciso VIII**

Entende-se por décimo terceiro salário ou gratificação natalina como sendo, como o próprio nome já diz, uma gratificação recebida pelo tempo de serviço prestado durante o ano, podendo assim ser proporcional aos meses trabalhados.

Assim, devido ao hábito criado de no final do ano existir essa gratificação, em 1962, foi regulamentado esta gratificação, surgindo assim o Décimo Terceiro Salário. Quanto a isto, nos ensina Martins (2006, p. 43):

[...]. gratificação de Natal, também conhecida por 13º salário, foi instituída pela Lei nº 4.090, de 13-7-1962, em função de que naquela época era

comum as empresas pagarem, por mera liberalidade, valores a título de um salário a mais por ano, o que afinal foi legalizado”.

Somente pacificou-se a questão do 13º salário ao trabalhador doméstico após a Constituição Federal de 1988, onde em seu art. 7º, inciso VIII c/c parágrafo único deste mesmo artigo concedeu ao obreiro doméstico.

Tal fato era controverso devido que a Lei nº 5.859/72 não expressava se o conteúdo da Lei nº 4.090/62 se estendia ao trabalhador doméstico ou não, já que a lei dos empregados domésticos fazia referencia expressa aos direitos que deveriam ser concedidos aos trabalhadores domésticos.

Assim, após o advento da Magna Carta de nosso país, deu findo a discussão sobre a gratificação natalina aos obreiros domésticos, devendo esta ser paga em conformidade com o empregado comum, como assim nos ensina Freitas Junior e Araujo (2008, p. 127): “o pagamento do 13º salário deve ser feito até o dia 20 do mês de dezembro e, entre 1º de fevereiro e 30 de novembro, deve ser pago um adiantamento da metade de seu valor”.

Há de se saber também que o salário correspondente ao 13º deverá ser de acordo com os dias trabalhados por mês, ou então pela media desses dias no período a ser calculado o respectivo valor.

### **3.3 Irredutibilidade de salário – inciso VI**

A irredutibilidade salarial significa que, após acordado, o salário não poderá ser modificado, no caso dos empregados domésticos, em nenhuma hipótese poderá reduzido o salário, assim, são os ensinamentos de Freitas Junior e Araújo (2008, p. 119):

A Constituição Federal exclui do rol dos direitos estendidos aos empregados domésticos o direito à celebração de convenção ou acordo coletivos. Assim sendo, os domésticos não podem sofrer redução de salário nem por meio desses instrumentos de negociação coletiva.

Sendo assim, só será permitida a redução no salário do trabalhador doméstico quando este se tratar de descontos legais, quais sejam: contribuição previdenciária, imposto de renda retido na fonte, utilidades fornecidas pelo empregador.

### 3.4 Repouso semanal remunerado – inciso XV

O Repouso Semanal Remunerado ou Descanso Semanal Remunerado se traduz no intuito de o trabalhador não virar os sete dias da semana trabalhando, e assim ter convivência em família, em sociedade, e também ao lazer.

Martins (2006, p. 68 - 69) conceitua o Repouso Semanal Remunerado como o “período em que o empregado deixa de prestar serviços uma vez por semana ao empregador, de preferência aos domingos, e nos feriados, mas percebendo remuneração”. Destaca ainda que:

Para que o domestico tenha direito ao repouso semanal remunerado, deverá ter: (a) pontualidade durante os dias imediatamente anteriores ao repouso. Logo, não pode ter chegado atrasado em nenhum dia da semana; (b) assiduidade: não poderá, portanto, ter faltado em nenhum dia da semana. Caso os requisitos anteriores não sejam observados, o empregado terá direito ao repouso semanal, mas ele não será remunerado pelo empregador.

Sendo este um conceito pacífico na doutrina, aquele em que desempenhar sua atividade laboral em apenas alguns dias da semana, também terá direito ao Repouso Semanal Remunerado, só que calculado de forma diferente dos demais.

Há a necessidade de um calculo diferenciado para aqueles que desempenham a atividade em uma quantidade de dias menor na semana pois, aqueles que efetivamente perfazem para receber o salário mínimo da categoria, já tem incluído o valor do descanso remunerado, ou seja, aquele que tem uma quantidade de dias menor de trabalho e por consequência sua remuneração é inferior ao mínimo, sendo esta o equivalente somente aos dias trabalhados, terá que ser integralizada com o valor correspondente ao descanso.

Nesse prisma, são os ensinamentos de Freitas Junior e Araújo (2008, p. 122):

Em relação ao empregado que trabalha em uma quantidade de dias inferior à normal e que recebe seu salário calculado em função do número de dias efetivamente trabalhados, é necessário calcular, separadamente, o valor do repouso semanal. Esse cálculo é feito levando-se em conta quantos domingos (considerando-se que a folga semanal desse empregado seja aos domingos) há no mês.

Já, em relação aqueles em que por determinado motivo, tenham que exercer sua função em domingos ou feriados, a Súmula 146 do TST prescreve: “Trabalho em domingos e feriados, não compensado. O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”.

### 3.5 Férias – inciso XVII

A Constituição Federal garante o direito a férias a todos os trabalhadores em seu artigo 7º, inciso XVII, e que este período seja remunerado com pelo menos um terço a mais do que o salário normal. Em se tratando das Leis Consolidadas, a regulamentação das férias esta a partir do art. 129. Martins (2006, p. 70) nos ensina:

Férias são o período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviços, mas auferir remuneração do empregador, após ter adquirido o direito no decurso de 12 meses. Visam, portanto, as férias à restauração do organismo após um período em que foram despendidas energias no trabalho.

Neste mesmo prisma, destaca Anjos (2004, p.99):

As férias não são prêmios concedidos pelos os empregadores aos empregados. É um direito nascido do interesse do Estado em preservar a saúde do trabalhador mediante o repouso anual, garantindo também aos empregados domésticos.

Assim, existe uma divisão no período de férias, que são período aquisitivo (doze meses iniciais em que o empregado trabalha para adquirir o direito às férias) e período concessivo (doze meses subsequentes ao período aquisitivo, nos quais o empregado deverá gozar suas férias).

Em relação ao trabalho doméstico muitas mudanças vieram acontecendo a medida que leis foram editadas. Primeiramente foi concedido o direito a férias empregado doméstico pela Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972, lei esta chama de “Lei do Doméstico, onde, em seu artigo 3º tinha a seguinte redação: “O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à pessoa ou família”.

Desse modo, até mesmo após a Constituição Federal de 1988, era concedido ao obreiro doméstico, a título de férias, vinde dias úteis e não 30 dias corridos como o empregado comum.

Isto foi cumprido até o ano de 2006, pois em 19 de julho do ano citado foi promulgada a Lei nº 11.324, alterando dispositivos em diversas leis. Em seu artigo 4º modificou o modo em que as férias deveriam a ser concedidas aos empregados domésticos:

Art. 4º: A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, passa a vigorar com a seguinte redação:

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.

Portanto, a partir daquela data passava então aos obreiros domésticos os mesmos 30 (trinta) dias corridos de férias, assim como era concedido aos empregados comuns.

Acontece que, o tema Trabalho Doméstico possui uma legislação especial, remetendo assim à velha máxima em que legislação especial sobrepõe-se a legislação geral, ou seja, as leis em que se trata de trabalhador doméstico não regulam como as férias devem ser concedidas, em que período ou espaço de tempo as mesmas devam ser usufruídas, apenas, em seu conteúdo limitadíssimo, estabelece o período de 12 (doze) meses para concessão.

Sendo esta uma problemática de muita divergência entre doutrinadores, já que estes não entendem que a CLT seja aplicada a tema específico com legislação própria por duas razões. A primeira pelo art. 7º, alínea a da CLT não fazer referencia a empregados domésticos, e, em seguida, pela existência da Lei nº 5.859/1972.

Art. 7º: Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) Aos empregadores domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

Entendimento errado em meu consentimento, isto por que para lacunas existentes a CLT tem que ser aplicada, como forma de absoluta proteção ao empregado doméstico, figurando assim o princípio da proteção do Direito do Trabalho, como nos explica Galart Folch (1936, p. 16 APUD MARTINS, 2006, p. 63):

[...] temos como regra que se deve proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último superioridade jurídica. Esta é conferida ao empregado no momento em que se dá ao trabalhador a proteção que lhe é dispensada por meio da lei.

Neste prisma é o entendimento de Freitas Junior e Araújo (2008, p. 139):

Entendemos que a solução mais sensata e juridicamente viável, para suprir a lacuna existente na legislação específica da relação de emprego doméstico quanto às férias, seja a de aplicar aos empregados domésticos, no que for cabível, as disposições sobre férias previstas para os empregados comuns, contidos na CLT.

Então, a maior discussão do presente tema em relação às férias se traduz quanto às férias proporcionais e em dobro quando vencidas. Na tangente proporcional, há entendimentos que empregado doméstico não teria direito a esta remuneração, visto que somente há previsão para as férias anuais na Lei nº 5.859/1972, mas, em vista disso, nossos Tribunais vem decidindo:

TST - FÉRIAS PROPORCIONAIS. EMPREGADO DOMÉSTICO. O artigo 2º do Decreto 7.885/73 dispõe claramente acerca da aplicação, aos empregados domésticos, do capítulo da CLT referente às férias. Assim, inegável reconhecer o direito às férias proporcionais, previstas no artigo 147 da CLT. Recurso de Revista conhecido e não provido.

**( RR - 733/1994-302-01-00.5 , Relator Ministro: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, Data de Julgamento: 27/02/2008, 2ª Turma, Data de Publicação: 04/04/2008)**

<http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=9984>

TST - EMBARGOS. EMPREGADO DOMÉSTICO. FÉRIAS PROPORCIONAIS. DEVIDAS.

A Constituição da República, por força do disposto no parágrafo único do artigo 7º, estendeu aos empregados domésticos a garantia ao gozo de férias anuais remuneradas previsto no inciso XVII do indigitado dispositivo constitucional. Tal garantia abrange, por óbvio, tanto o direito à percepção do valor correspondente ao período integral de férias quanto o proporcional. Frise-se que, nos termos da Convenção n. 132 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil e incorporada à ordem jurídica interna por meio do Decreto n.º 3.197 de 5.10.1999, o direito às férias remuneradas é assegurado a todas as categorias de empregados não excepcionadas pela própria norma (marítimos) ou por declaração expressa produzida no ato de ratificação. O Brasil ratificou o instrumento declarando o aplicável aos empregados urbanos e rurais, sem consignar qualquer exceção. Tal convenção assegura, no seu artigo 4.º, § 1.º, o direito à percepção do valor correspondente às férias, proporcionalmente ao período trabalhado. 3. Recurso de Embargos conhecido e não provido.

**( E-RR - 1877/2002-441-02-00.5 , Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 11/02/2008, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 22/02/2008)**

**<<http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=9986>>**

TRT/SP - Empregado doméstico - férias proporcionais. O empregado doméstico tem direito a férias proporcionais, acrescidas de 1/3, uma vez que o parágrafo único do artigo 7º, da Constituição Federal estendeu à categoria dos trabalhadores domésticos o direito ao gozo de férias anuais acrescidas com um terço, previsto no inciso XVII.

Acórdão : 20060225003 Turma: 12. Data Julg.: 30/03/2006 Data Pub.: 18/04/2006. Processo : 20060107680 Relator: VANIA PARANHOS.

**<<http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=4&idarea=1&idmodelo=4081>>**

Em referencia ás férias em dobro, estas estão elencadas nos artigos 137 c/c o artigo 134 da CLT, onde prescrevem:

Art. 134: As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Art. 137: Sempre que as ferias forem concedidas após o prazo de que trata o artigo 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

Nesse ponto são os ensinamentos de Martins (2006, p. 554) que “o empregador não vai pagar dois período de férias em vez de um. A dobra é da remuneração. Não são devidos 60 dias de férias”.

Além desta hipótese de ser concedida após o chamado período concessivo, existem 3 outras em que são obrigatório o pagamento em dobro: período de férias fracionado em mais de dois período e tempo inferior a dez dias; a obrigação de o empregado gozar apenas de vinte dias e a venda dos outros dez dias, enquanto a CLT em seu art. 143 disciplina que fica a critério do empregado o abono pecuniário; e, por fim, a remuneração referente às férias serem pagas somente ao retorno do empregado, em dissonância ao art. 142 onde prescreve que o pagamento seja efetuado na data de sua concessão.

Em se tratando de obreiro doméstico a discussão sobre férias dobradas se tornam cada vez mais acirradas, já que em seu elenco de artigos a Consolidação exclui a categoria de suas regras e normas, alguns doutrinadores acreditam que as férias dobradas não devam ser concedidas ao doméstico. No teor das decisões de nossos Tribunais, a dúvida em conceder ou não se torna maior, senão vejamos:

TST - Empregado doméstico - Férias - Pagamento em dobro.

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA DOMÉSTICA. FÉRIAS EM DOBRO. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL.

Ao empregado doméstico devem ser aplicados os preceitos da Lei 5.859/72, acrescidos aqueles direitos assegurados pela Constituição Federal de 1988, como anotação do contrato na CTPS, aposentadoria, bem como os explicitamente discriminados no parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, como o terço constitucional.

A legislação mais recente facultou ao empregador doméstico a inclusão do empregado no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Não há, todavia, previsão legal para a extensão do direito ao pagamento das férias vencidas em dobro ao doméstico.

A norma expressa prevista na alínea “a” do art. 7º da CLT excluiu os empregados domésticos da aplicação de seus dispositivos. Não havendo disposição constitucional ou legal contrária o intérprete deve buscar respaldo na norma existente, que é a Lei 5859/72.

PROCESSO: RR NÚMERO: 709799 ANO: 2000 / PUBLICAÇÃO: DJ - 23/09/2005 / PROC. Nº TST-RR-709.799/2000.2 / 5ª Turma /

<http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=3&idarea=1&idmodelo=794>

**TST - EMBARGOS - EMPREGADO DOMÉSTICO - FÉRIAS - DOBRA LEGAL - APLICABILIDADE - PRINCÍPIO DA IGUALDADE.**

1. A Constituição da República, ao estabelecer o rol dos direitos trabalhistas com status constitucional, assegurou aos empregados domésticos o direito à fruição das férias, com o respectivo adicional, em igualdade com os demais trabalhadores. Nota-se, assim, o intuito do poder constituinte originário de melhor amparar os trabalhadores domésticos.
2. Recentes modificações legislativas autorizam a conclusão de que há um movimento histórico que revela a tendência normativa de tornar cada vez mais equitativos os direitos dos trabalhadores domésticos em relação aos direitos usufruídos pelos demais empregados.
3. Com efeito, a Lei nº 11.324/2006 alterou o art. 3º da Lei nº 5.859/72, ampliando o período de férias dos empregados domésticos para 30 dias, em paridade com os demais trabalhadores. A mesma lei estendeu às empregadas domésticas gestantes o direito à estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A Lei nº 10.208/2001, por sua vez, acrescentou o art. 3º-A à lei de regência do empregado doméstico, para autorizar a inclusão facultativa do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.
4. Essas alterações legislativas, lidas à luz do princípio da igualdade, autorizam a concluir que, cada vez mais, tem se tornado insustentável a manutenção da desigualdade de direitos entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores.
5. Ressalte-se que, confirmando o acima disposto, o Decreto nº 71.885 (que regulamentou a Lei nº 5.859/72), já em 1973, reconheceu que, no tocante às férias - entre as quais se inclui a indenização por sua não concessão -, as disposições da CLT são aplicáveis também ao empregado doméstico.
6. Assim, é mera decorrência do princípio do igual tratamento o reconhecimento de que os empregados domésticos têm o direito à dobra legal pela concessão das férias após o prazo. **FÉRIAS NÃO CONCEDIDAS - PAGAMENTO EM DOBRO**

Nos termos do art. 137 da CLT, na hipótese de o trabalhador prestar serviços no período destinado às férias, tem direito ao pagamento dobrado, como afirmado pelas decisões recorridas. Embargos parcialmente conhecidos e desprovidos.

**( E-RR - 13145/2000-652-09-00.8 , Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 19/11/2007, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 07/12/2007)**

<http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=2&idarea=1&idmodelo=9988>

Enfim, se tratando de uma alínea de muitas discussões presente neste tema, seguimos então o princípio da igualdade representado por muitas vezes em diversos seguimentos não só de Direito, mas em outras ciências. Em direito, recorreremos então ao art. 5º de nossa Carta Magna, onde prescreve que “todos são iguais perante a lei”, assim, devendo ser feita a analogia no teor faltante da legislação para os trabalhadores domésticos perante a Consolidação das Leis do Trabalho.

### 3.6 Vale transporte

O vale transporte não possui natureza salarial, ou seja, não entra como remuneração ao empregado doméstico, não incidindo assim para quaisquer efeitos, isso em vista ao seu caráter facultativo. Assim, aduz Corá (2008):

Sendo um direito previsto em Lei, não tendo uma natureza salarial, visando ao custeio dos gastos de transporte da residência do empregado à residência do empregador, e vice-versa, através do transporte coletivo público. A Lei nº 7.418/85, embora não sendo muito específica à aplicação para o empregado doméstico, o Dec. 95.247/87, deixa claro que o empregado doméstico é beneficiário do mesmo.

Assim, a Lei do Vale Transporte, nº 7.418/1985, foi regulamentada pelo Decreto 95.247 de 1987, onde em seu primeiro artigo, inciso segundo prescreveu:

Art. 1º: São beneficiários do Vale-Transporte, nos termos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, alterada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, os trabalhadores em geral e os servidores públicos federais, tais como:  
II – os empregados domésticos, assim definidos na Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

Portanto, o empregado que assim necessitar do auxílio para o traslado de sua residência até onde sua atividade laboral tenha que ser desenvolvida poderá requerer o auxílio, pois hoje é pacífico em todos os entendimentos vale transporte ao obreiro doméstico, assim, exposto em muitas decisões de nossos Tribunais:

TRT/SP - Empregado doméstico - vale-transporte.

Empregado doméstico também tem direito ao vale-transporte. A lei 7.418/85, que criou o benefício, o estendeu a todos os trabalhadores, sem restrição, e o doméstico é um trabalhador. O Decreto 95247/87 veio explicitar, de forma clara, que esse direito é devido aos trabalhadores domésticos. A lei 7418/85 é posterior à lei dos domésticos, 5.859, de 11 de dezembro de 1971, que não vedou, e nem poderia, a criação de outros direitos a essa categoria de trabalhadores. A Constituição Federal não negou esse benefício aos domésticos, mesmo porque o caput do artigo 7º da Carta Magna dispõe que outros direitos podem ser criados, além daqueles elencados no artigo citado.

Acórdão : 20060428737 Turma: 03/ Data Julg.: 12/06/2006 Data Pub.: 11/07/2006/ Processo : 20040298978 Relator: JONAS SANTANA DE BRITO.

<http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=4&idarea=1&idmodelo=3835>

Entretanto, aquele que não necessitar do auxílio, são os ensinamento de Martins (2006, p.49) que, “o empregador deve manter um documento escrito de que o empregado não quer receber o vale transporte, visando se resguardar de futuras alegações do empregado de que requereu o benefício e este não lhe foi concedido”.

### **3.7 Anotação na CTPS**

Como nas palavras de Martins (2006, p. 36), “a CTPS é obrigatória para o exercício de qualquer emprego (art. 13 da CLT), inclusive o doméstico”.

É de vital importância que a carteira de trabalho do obreiro doméstico seja anotada, não só por proteção ao empregador, mas sim por estabelecimento de lei. A Lei nº 5.859/72 dispõe que: “Art. 2º: Para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar: I – Carteira de Trabalho e Previdência Social”.

Assim, como nas palavras de Freitas Junior e Araujo (2008, p. 114):

A anotação da CTPS é um direito do empregado e uma obrigação do patrão. Não cabe ao empregado doméstico permitir que sua CTPS seja anotada ou não. Por outro lado, o empregador não tem a opção de anotar ou não a CTPS do empregado.

Nesse mesmo prisma aduz Martins (2006, p. 35):

Na CTPS do empregado domestico, serão feitas, pelo empregador, as seguintes anotações: (a) data de admissão; (b) salário mensal ajustado; (c) início e termino das férias; (d) data de dispensa (art. 5º do Decreto nº 71.885/73). A CTPS ira comprovar o contrato de trabalho entre as partes, o salário e as anotações de férias, inclusive perante a Justiça do Trabalho.

Portanto, é de direito do empregado e dever do empregador que faça a devida anotação na CTPS do empregado doméstico, contendo as informações do contrato de trabalho firmado entre as partes e os devidos efeitos que este irá gerar.

### **3.8 Da estabilidade**

Como sinônimo de estabilidade podemos falar em garantia de emprego, ou seja, é uma garantia contra dispensa injustificada do empregado, assim, nas palavras de Almeida (2009, p. 57), “é o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, salvo se existir uma causa expressa em lei que permita sua dispensa (justa causa)”.

Assim também são os ensinamentos do doutrinador Martins (2006, p. 94):

A estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexista causa objetiva a determinar sua despedida. Garantia de emprego é a impossibilidade temporária de dispensa do empregado.

A única modalidade de estabilidade que faz jus o obreiro doméstico é a estabilidade provisória da gestante, ou seja, só terá estabilidade de cinco meses após o parto.

Esta estabilidade foi garantida a obreira doméstica pela Lei nº 11.324 de 2006, que modificou alguns artigos da Lei do Doméstico, criando a redação de seu art. 4º-A: “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”.

Assim, frisa Freitas Junior e Araujo (2008, p. 171):

Estabilidade provisória da gestante no emprego é a garantia de que a empregada gestante tem de não ser dispensada do emprego, arbitrariamente ou sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Vale a pena frisar que, nos casos de dispensa da empregada gestante por justa causa, por pedido de demissão ou por término de contrato por prazo determinado, não há que se falar em estabilidade provisória da gestante no emprego.

Desse modo, o empregador que dispensar, sem justa causa, a obreira doméstica, deverá indenizá-la no valor correspondente aos meses de estabilidade faltantes na data da demissão. Nossos Tribunais vêm decidindo da seguinte maneira:

TRT/SP - DOMÉSTICA GESTANTE. DISPENSA POSTERIOR À LEI 11.324/06. ESTABILIDADE DEVIDA. DIREITO À INDENIZAÇÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE E DO PERÍODO DE ESTABILIDADE.

A Lei 11.324, de 19.7.2006, veio acrescentar o artigo 4.º - "A" à Lei 5.859/72 (que trata da profissão de empregado doméstico), tornando vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante, desde a concepção da gravidez até cinco meses após o parto. Assim, devida a indenização correspondente ao salário-maternidade e também do período de estabilidade vez que a empregadora dispensou-a quando grávida, obstando assim, o gozo da licença a que teria direito, e bem assim, a estabilidade provisória assegurada na lei. Recurso da reclamante ao qual por maioria se dá parcial.

TRT/SP - 00639200944302001 - RO - Ac. 4ªT 20091032967 - Rel. IVANI CONTINI BRAMANTE - DOE 18/12/2009

<http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=1&idarea=1&idmo delo=16968>

### 3.9 Aviso prévio

Aviso Prévio nada mais é que uma comunicação da rescisão do contrato de trabalho, podendo ser de forma escrito ou verbal, feita por uma das partes da relação de trabalho, que tem por escopo a desistência do vínculo empregatício que ali existe, feita dentro do prazo previsto em lei ou, eventualmente, em instrumento normativo coletivo.

De forma mais clara, tem como princípio evitar a surpresa em uma eventual ruptura do contrato de trabalho, assim, quando uma das partes tiver o desejo da ruptura, desde que sem justa causa, e contrato por prazo indeterminado, deverá notificar a outra parte, constituindo assim o aviso prévio.

Em relação aos obreiros domésticos, Freitas Junior e Araújo (2008, p. 160) esclarece: “A Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, assegurou aos empregados domésticos o direito ao aviso prévio. O Capítulo VI da CLT disciplina esse direito, tanto para os empregados domésticos como para os comuns.”

Assim, por força constitucional, é devido ao empregado doméstico o direito ao aviso prévio, seja ela sendo indenizado, ou tendo que indenizar o empregador.

## **CAPÍTULO 4 – DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS**

Os direitos previdenciários tem por finalidade proteção social ao empregado segurado, ou seja, ao trabalhador que contribui para Previdência Social. Martins (2006, p. 105) conceitua:

Previdência Social é o segmento da Seguridade Social, composta de um conjunto de princípios, de regras e de instituições destinado a estabelecer um sistema de proteção social, mediante contribuição, que tem por objetivo proporcionar meios indispensáveis de subsistência ao segurado e a sua família, contra contingências de perda ou redução da sua remuneração, de forma temporária ou permanente, de acordo com a previsão da lei.

Terá direitos previdenciários o trabalhador doméstico já em, em sua lei específica, foi assegurado estes benefícios em seu art. 4º, cuja redação é: “Aos empregados domésticos são assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social na qualidade de segurados obrigatórios”.

Segurado Obrigatório, onde o obreiro doméstico se caracteriza, é aquele que independe da vontade do agente, ou seja, daquele que executa a atividade laboral, pois este decorre de lei e terá sua filiação obrigatória. De um modo mais claro, entende-se como segurado obrigatório aquele que exerce atividade remunerada, diferenciando assim do chamado segurado facultativo. Assim, são os ensinamentos de Julião (2002, p. 57):

É de se lembrar que o próprio conceito securitário da previdência social, sua origem e sua evolução histórica demonstram a sua vinculação direta com o contrato de trabalho *lacto sensu*, o que nos leva a admitir que o segurado depende de uma atividade remunerada e, sob esse enfoque, teremos em que suportar a condição de mera excepcional idade do segurado facultativo que, via de consequência haverá de ser excluído do conceito geral.

Desse modo, por ser segurado obrigatório, o empregado doméstico e seus dependentes terão alguns benefícios previdenciários, como: salário-maternidade, auxílio-doença, abono anual, aposentaria, auxílio reclusão e pensão por morte. Dentre os quais, estudaremos os principais neste capítulo.

### **4.1 Das aposentadorias**

Entende-se por aposentadoria como permanecer em casa, ou seja, é o direito de o trabalhador permanecer em casa, se assim desejar, depois de um período longo de trabalho ou

contribuições, para que assim este possa deixar o mercado de trabalho e continuar recebendo uma remuneração e, de lugar para aquele que esta entrando neste mercado.

Anjos (2004, p. 134) define aposentadoria como sendo:

Aposentadoria é um direito constitucional garantido a todos os trabalhadores, em forma de assistência social, conforme os planos da Previdência Social, respeitando o tempo de contribuição e a idade mínima para o gozo do benefício, conforme legislação vigente.

É garantido ao obreiro doméstico os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social for força do art. 4º da Lei nº 5.859, e também por força constitucional, onde em seu art. 7º, parágrafo único, assegurou a categoria o inciso XXIV, que dispõe “aposentadoria”.

Nas palavras de Martins (2006, p. 112):

O inciso XXIV do art. 7º da Constituição assegurou expressamente ao doméstico a “aposentadoria”. Logicamente, essa aposentadoria depende do que a lei ordinária prevê sobre o tema para o referido trabalhador. Assim, tem direito o empregado doméstico à aposentadoria por tempo de serviço, por idade, por invalidez, bem como a auxílio doença e assistência médica.

Portanto, ao trabalhador doméstico poderá ser concedido à aposentadoria por tempo de contribuição, por idade, por invalidez, respeitado sempre suas características e requisitos.

#### **4.1.1 Aposentadoria por Invalidez**

Aposentadoria por Invalidez trata-se de um benefício de prestação continuada, concedida aquele segurado que estar ou não em gozo de auxílio-doença, é considerado incapaz para o trabalho, e assim não ter reabilitação em sua atividade ou em qualquer outra que lhe garanta subsistência. Assim, a remuneração oferecida por esta qualidade de aposentadoria, teria como esculpo a substituição da renda em que recebia quando da plena capacidade.

Caracteriza Martinez (2003, p. 699) aposentadoria invalidez nessas palavras:

Aposentadoria por invalidez é benefício substituidor dos salários, de pagamento continuado, provisório ou definitivo, pouco reeditável, devido a segurado incapaz para o seu trabalho e insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade garantidora da subsistência.

Nesse mesmo prisma, conclui Martins (2006, p. 113):

A aposentadoria por invalidez do empregado doméstico é devido a contar da data do início da incapacidade ou da data da entrada do requerimento, se entre essas datas decorrem mais de 30 dias (art. 43, b, da Lei nº 8.213). A aposentadoria por invalidez é devida ao doméstico desde o 1º dia, não sendo o caso de o empregador pagar os 15 primeiros dias de afastamento, pois o empregador não é a empresa e não há previsão legal nesse sentido. A renda mensal inicial será 100% do salário de benefício. O período de carência será de 12 contribuições.

Assim, as regras estabelecidas ao empregado comum são entendidas ao obreiro doméstico, seja no tocante as 12 contribuições como período de carência, em se tratando de doença, já que em acidente, o período de carência é dispensado.

Quanto ao salário benefício, este corresponderá a 100% do valor do salário benefício, sendo este o valor correspondente a uma média aritmética dos maiores salários de contribuição, podendo ser aumentado em 25% em casos de necessidade de assistência permanente de outra pessoa.

Por fim, aquele obreiro em que estiver incluído no programa do FGTS, e vier aposentar por invalidez, poderá sacá-lo com a apresentação da carta de concessão de aposentadoria (FREITAS JUNIOR E ARAÚJO, 2008, p. 213).

#### **4.1.2 Aposentadoria por idade**

Como dito inicialmente, a Aposentadoria por Idade age como se fosse uma forma de assegurar ao trabalhador, depois de um longo período de trabalho ou então, devido ao avançar da idade, que este possa parar de exercer sua atividade laboral e continue percebendo remuneração.

O site do Ministério da Previdência Social orienta quanto a idade para concessão do benefício da seguinte forma:

Têm direito ao benefício os trabalhadores urbanos do sexo masculino a partir dos 65 anos e do sexo feminino a partir dos 60 anos de idade. Os trabalhadores rurais podem pedir aposentadoria por idade com cinco anos a menos: a partir dos 60 anos, homens, e a partir dos 55 anos, mulheres.

Portanto, ao completar a idade para que seja concedida a aposentadoria, o obreiro terá que demonstrar também o período de carência exigido pela Previdência.

O período de carência estabelecido para a concessão desta qualidade de aposentadoria é de grande variação, ou seja, ele depende de quando ocorreu a inscrição do trabalhador. Freitas Junior e Araujo (2008, p. 211) nos ensina que:

Para os segurados inscritos no INSS a partir de 25.07.1991, a carência é de 180 contribuições mensais. Para os inscritos até 24.07.1991, a carência é o número de contribuições previstas na “tabela progressiva de carência (varia de 102 a 180 contribuições).

Quanto ao salário benefício, este corresponderá a 70% do salário benefício, acrescentado de 1% para cada grupo de 12 contribuições, respeitando o limite máximo de 100% do salário de benefício. E, sendo respeitado também o limite mínimo, o qual não pode ser inferior a um salário mínimo.

#### **4.1.3 Aposentadoria por tempo de contribuição**

Aposentadoria por Tempo de Contribuição é aquela prevista que poderá requerer a aposentadoria o trabalhador que cumprir o requisito principal, ou seja, aquele que contribuir este período mínimo. Esta espécie de aposentadoria pode ser adquirida de forma integral ou parcial.

No site do Ministério da Previdência Social é publicado e ensinado que:

Para ter direito à aposentadoria integral, o trabalhador homem deve comprovar pelo menos 35 anos de contribuição e a trabalhadora mulher, 30 anos. Para requerer a aposentadoria proporcional, o trabalhador tem que combinar dois requisitos: tempo de contribuição e idade mínima.

A aposentadoria por tempo de contribuição proporcional terá como requisito para o trabalhador homem a idade mínima de 53 anos, e no mínimo 30 anos de contribuição, somado um adicional de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1988 para completar 30 anos de contribuição.

Em se tratando de trabalhadora, esta poderá ser contemplada com a aposentadoria proporcional quando completar 48 anos de idade e no mínimo, 25 anos de contribuição, observado o mesmo acréscimo do homem, de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1998 para completar 25 de contribuição.

Não importa se à aposentadoria for integral ou proporcional, sempre será necessária a observação de um período de carência, Freitas Junior e Araujo (2008, p. 210) nos ensina que:

Para os segurados inscritos no INSS a partir de 25.07.1991, a carência é de 180 contribuições mensais. Para os inscritos até 24.07.1991, a carência é o número de contribuições prevista na “tabela progressiva de carência” (varia de 102 a 180 contribuições).

Portanto, o trabalhador doméstico poderá ter seu direito a aposentadoria por tempo de contribuição se cumprido os requisitos exigidos em lei, já que este direito é assegurado por sua legislação especial que regulam suas peculiaridades, como em nossa Lei Maior, em seu art. 7º, inciso XXIV cominado com o parágrafo único deste mesmo artigo.

## **4.2 Do auxílio doença**

Benefício concedido ao segurado que ficar incapaz para a atividade laboral, mesmo que por vezes temporariamente, pelo período maior que 15 dias consecutivos, tendo como declarada incapacidade por exame médico realizado por perícia médica do INSS.

Martinez (2003, p. 695) conceitua:

Auxílio-doença é benefício próprio de todos os segurados, historicamente o primeiro a ser instituído, podendo ser comum (derivado de doenças ou enfermidades) ou decorrer de acidente, do trabalho ou não. Ausente expressamente na CF, todavia é sinalizado no art. 201, I, quando a Carta Magna fala em cobertura da doença.

Neste mesmo prisma, o site do Ministério da Previdência Social é mais delineador:

Benefício concedido ao segurado impedido de trabalhar por doença ou acidente por mais de 15 dias consecutivos. No caso dos trabalhadores com carteira assinada, os primeiros 15 dias são pagos pelo empregador, e a Previdência Social paga a partir do 16º dia de afastamento do trabalho

Por ser segurado obrigatório, terá seu direito assegurado em se tratando de auxílio doença o empregado doméstico, cumprido os requisitos exigidos, entre eles o período de carência. Será dispensado o período de carência quando sofrer acidente de qualquer natureza. Anjos (2004, p. 134) conceitua como:

É um benefício pago ao empregado pelo Instituto de Previdência social, quando comprovada sua incapacidade para o trabalho, seja por uma doença adquirida ou em decorrência de acidente de trabalho, podendo inclusive, culminar com a aposentadoria por incapacidade laboral.

O valor do benefício corresponderá a 91% do salário benefício. Quando for segurado especial, ou seja, trabalhador rural, este terá direito à um salário mínimo, caso não tenha contribuído facultativamente.

Para aqueles que foram inscritos até a data de 28 de novembro de 1999, seu benefício corresponderá à média dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente desde julho de 1994. Já quem acabou inscrito a partir de 29 de novembro de 1999, seu benefício será a média dos 80% maiores salários de contribuições de todo o período contributivo.

### **4.3 Do salário maternidade**

Trata-se de um benefício que terá direito as seguradas, sem que seja exigido um período de carência, por ocasião do parto, adoção ou guarda judicial para fins de adoção. Julião (2002, p. 180) conceitua:

Diferentemente do salário família, o salário maternidade tem natureza salarial, embora não seja pago pelo empregador e não esta na relação direta com o trabalho. Mantém uma relação indireta com ele, tem origem nele. Nesse passo e, pelas suas características salariais, o salário maternidade compõe o salário de contribuição da segurada e o período a ele relativo é considerado como de serviço para todos os efeitos legais, previdenciários e trabalhistas.

O benefício poderá ser pago durante 120 dias, iniciando até 28 dias antes do parto, como comprovação tendo atestado médico, caso seja posterior, esta será feita por Certidão de Nascimento. Caso seja pago em consequência de aborto, o benefício terá duração máxima de duas semanas.

Quando se tratar de adoção, o benefício será correspondente a idade da criança a ser adotada. Caso a criança tenha até um ano completo de idade, o benefício será de 120 dias. Quando tiver de um ano até quatro anos completos de idade, o benefício passará a ser de 60 dias. Por fim, a criança que tiver de quatro até oito anos completos de idade, o benefício reduzirá para 30 dias.

Se, a adoção ocorrer com mais de uma criança simultaneamente, a segurada somente receberá um salário maternidade, assim nos ensina o site do Ministério da Previdência Social: “No caso de adoção de mais de uma criança, simultaneamente, a segurada terá direito somente ao pagamento de um salário-maternidade, observando-se o direito segundo a idade da criança mais nova”.

Assim, como dito anteriormente, para a concessão do salário maternidade para as empregadas domésticas não será exigido tempo mínimo de contribuição, desde que na data do afastamento, comprovem filiação nesta condição.

Freitas Junior e Araújo (2008, p. 205) nos ensinam que:

Somente após a edição do Decreto 6.122, de 13 de junho de 2007, que alterou a redação do artigo 97 do Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999, é que o salário maternidade passou a ser devido à empregada doméstica, no curso do “período de graça”, nos casos de termino da relação de emprego por pedido de demissão ou por justa causa e nos casos de a empregada ter engravidado após esta desempregada. Até então, esse benefício só era concedido enquanto a empregada doméstica estivesse com seu contrato de trabalho em vigência.

Quanto ao valor do benefício para empregada doméstica, este será equivalente ao último salário de contribuição, observados o limite mínimo e máximo do salário de contribuição para a Previdência Social.

### 4.3.1 Licença maternidade

Licença maternidade é o período em que a empregada se afasta da atividade laboral para que assim possam se preparar ao parto e, tiver os primeiros cuidados com o recém-nascido, tendo como remuneração um benefício previdenciário.

Assim são os ensinamentos de Freitas Junior e Araujo (2008, p. 167):

[...] direito previsto no inciso XVIII do art. 7º, da Constituição Federal que estatui: ‘licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias’. Esse direito, é bom que alertemos, difere do “direito à estabilidade no emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”, o qual passou a ser assegurado, às empregadas domésticas, com a entrada em vigor da Lei 11.324, de 19.07.2006.

Ainda, ensina Anjos (2004, p. 133):

A empregada doméstica tem direito à licença maternidade, durante 28 dias antes e 92 dias depois do parto, totalizando 120 dias de licença, porém, o parto antecipado não provoca alteração nos prazos, alterando apenas o início e o final do benefício.

E, quanto à licença maternidade, vem decidindo nossos Tribunais:

TRT/MG - Empregado doméstico - licença gestante.  
**EMENTA: EMPREGADA DOMÉSTICA. SALÁRIO-MATERNIDADE**  
 Promovendo o empregador a dispensa injusta da empregada doméstica gestante, deverá arcar com o pagamento correspondente à licença-maternidade, pois sua conduta impôs óbice à aquisição desse benefício.

Processo 00145-2006-044-03-00-2 RO  
Data de Publicação 07/07/2006  
Órgão Julgador Primeira Turma  
Juiz Relator Márcio Flávio Salem Vidigal  
Juiz Revisor Maurício José Godinho Delgado  
<http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=4&idarea=1&idmodelo=2609>

Portanto, a obreira doméstica fará jus a 120 dias referente a licença maternidade, onde sua remuneração será custeada pela Previdência, tendo como único ônus ao empregador, o recolhimento da parte que lhe cabe da contribuição previdenciária da empregada doméstica.

#### **4.4 Licença paternidade**

Como previsto no inciso XIX do art. 7º de nossa Carta Magna, c/c o parágrafo único do mesmo artigo, é assegurado ao obreiro doméstico o direito à licença paternidade.

A licença paternidade é regulada pelo art. 10, § 1º da ADCT, onde prescreve que: “até que a lei venha disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias”.

Portanto, esclarece Anjos (2004, p. 134):

Diferente da licença à maternidade, a licença paternidade é considerada uma ausência legal do empregado ao serviço, durante 05 dias, com objetivo de acompanhar o nascimento de seu filho e a assistência paterna nas formalidades que a situação exige, conforme §1º da alínea “a”, do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Assim, terá a licença paternidade durante cinco dias corridos, sendo liberado no dia do nascimento, e iniciando-se a contagem do prazo no dia seguinte, e, durante o afastamento, não poderá ser descontado de sua remuneração.

## **CAPÍTULO 5 – DOS DIREITOS OPCIONAIS**

Sempre quando se usar a expressão “direitos” muitas discussões iram ocorrer, seja quando se ouvir a frase leiga que “eu tenho esse direito”, ou então quando, em uma opinião mais formada ter a informação de que “seu direito é tal coisa”.

### **5.1 Fundo de garantia por tempo de serviço**

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço funciona como sendo uma espécie de poupança do trabalhador, onde existe a figura de contribuinte, correspondida pelo empregador que tenha em seu comando empregados regidos pela CLT, e, portanto, como beneficiários, os trabalhadores regidos pela CLT, os avulsos e empregados rurais, sendo assim, ficam excluídos os autônomos e eventuais.

Desse modo, conceitua Martins (2006, p. 431):

O FGTS é um depósito bancário destinado a formar uma poupança para o trabalhador, que poderá ser sacada nas hipóteses previstas na lei, principalmente quando é dispensado sem justa causa. Outrossim, servem os depósitos como forma de financiamento para aquisição de moradia pelo Sistema Financeiro da Habitação.

Nesse mesmo prisma, é de conhecimento de todos no site do FGTS quem terá direito:

Todos os trabalhadores regidos pela CLT que firmam contrato de trabalho a partir de 05/10/1988. Antes dessa data, a opção pelo FGTS era facultativa. Também tem direito ao FGTS os trabalhadores rurais, os temporários, os avulsos, os safreiros (operários rurais, que trabalham apenas no período de colheita) e os atletas profissionais (jogadores de futebol, vôlei, etc.). O diretor não-empregado poderá ser equiparado aos demais trabalhadores sujeitos ao regime do FGTS.

Assim, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, a facultatividade do ingresso no regime do FGTS desapareceu, se tornando a partir de então obrigatório à inclusão do empregado no regime, já que no art. 7º, inciso III de nossa Carta Magna concede como direito dos trabalhadores.

Os depósitos são de responsabilidade do empregador, ou seja, ele é quem deve arcar com o depósito de 8% na conta vinculado do empregado, valor este que incide sobre a remuneração, excluindo apenas as ajudas de custos (art. 457, §2º).

Em resumo, Almeida (2009, p. 61) estabelece as hipóteses de saque do FGTS:

As hipóteses de saque são: demissão sem justa causa; aposentadoria; culpa recíproca; três anos de conta inativa; compra da casa própria; completar 70 anos; moléstia grave sua ou de seus dependentes; extinção do contrato a termo; suspensão do trabalho do avulso por mais de 90 dias; necessidade pessoal decorrente de desastre natural; falecimento.

Em se tratando de obreiro doméstico, o regime do FGTS se tornou facultativo, ou seja, quem decide se haverá ou não depósitos é o empregador doméstico. O direito ao FGTS, mesmo facultativo, só foi estendido ao obreiro no ano de 2001, onde a Lei nº 10.208 (lei modificadora da Lei dos Domésticos) criou o art. 3º - A, que prescreve:

Art. 3º-A: É facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento.

Assim, disciplina Martins (2006, p. 56):

O fato de o FGTS passar a ser facultativo importa dizer que poucos empregadores irão concedê-lo ao doméstico, por inexistir prestação compulsória para o pagamento daquela contribuição social, sendo, portanto, uma obrigação voluntária. Não há inclusive sanção ao empregador doméstico pela não concessão do FGTS ao empregado.

Sendo feita a inclusão do empregado doméstico no programa do FGTS, se torna obrigatório o recolhimento de 8% sobre a remuneração do empregado doméstico, não podendo haver nenhum desconto no salário do empregado.

Após feita a inclusão, terá o obreiro doméstico, que for dispensado sem justa causa, a igualdade de direito referente à multa no valor de 40% do montante recolhido ou devido durante a relação de emprego. Valor este a ser recolhido na conta vinculada do empregado, como sendo multa rescisória.

Por encarecer a mão-de-obra doméstica, muitos empregadores deixam de recolher o FGTS aos empregados domésticos, e assim, além de perder a apelidada “poupança” do trabalhador, este também não será incluído no programa de Seguro Desemprego, que será estudado em próximo tópico.

## 5.2 Do seguro desemprego

O Seguro Desemprego é um benefício garantido pela Constituição Federal em seu art. 7º, com objetivo de amparar ao trabalhador que, em virtude da dispensa sem justa causa, vier ficar desempregado e poder manter seu sustento, ou seja, possui um caráter substitutivo à remuneração que regularmente o desempregado vinha a receber.

No máximo podem ser concedidas cinco parcelas referente a este programa, respeitando o período aquisitivo que disciplina a quantidade de parcelas que o desempregado terá direito a receber.

Receberá apenas três parcelas o trabalhador que, comprar vínculo empregatício de no mínimo seis meses e máximo de onze meses, referente aos últimos trinta e seis meses. Ficará enquadrado em quatro parcelas o trabalhador que vier a comprar vínculo empregatício entre doze a vinte e três meses, também nos últimos trinta e seis meses.

Por fim, receberá o máximo de cinco parcelas o trabalhador que, nos últimos trinta e seis meses comprovar vínculo empregatício de no mínimo vinte e quatro meses.

O trabalhador doméstico, para ter direito ao programa de seguro desemprego, além de dispensa sem justa causa é necessário o cumprimento de alguns requisitos, isto porque, a Lei dos Domésticos (Lei nº 5.849/72) prevê que:

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

§1º: O benefício será concedido ao empregado inscrito no FGTS que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa.

Portanto, para que o obreiro doméstico tenha direito ao seguro desemprego é necessário que além de ser dispensado sem justa causa; tenha trabalhado no mínimo quinze meses nos últimos vinte e quatro meses com CTPS assinada; seja inscrito no programa do FGTS e ter no mínimo quinze recolhimentos; estar em dia com as contribuições do INSS sendo que, o limite mínimo seja de quinze contribuições; não estar recebendo qualquer benefício da Previdência Social, exceto pensão por morte e auxílio acidente; e, por fim, não possuir renda própria para seu sustento e de sua família.

Assim, são os ensinamentos de Anjos (2004, p. 134/135):

O Seguro Desemprego, como o próprio nome já diz, é uma garantia para os trabalhadores que venham ficar desempregados depois de ter trabalhado no mínimo 15 meses nos últimos 24 meses que antecedem a data da dispensa do emprego, que deu origem ao benefício e tenha sido inscrito no regime do FGTS.

Terá então, o empregado doméstico, diferentemente do empregado comum, o limite máximo de três parcelas do programa de Seguro Desemprego, com valor máximo para cada parcela de um salário mínimo. Nesses termos, são as palavras de Freitas Junior e Araújo (2008, p. 202), “a lei garante ao empregado doméstico o direito de receber o seguro desemprego por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 meses”.

Durante o período em que o desempregado estiver recebendo o seguro desemprego poderá ocorrer a suspensão ou cancelamento do benefício. São casos de suspensão quando o desempregado é admitido em novo emprego ou tem início a recebimento de benefício de forma continuada da Previdência Social, excluindo deste rol apenas o auxílio acidente e a pensão por morte.

Poderá ocorrer o cancelamento do benefício quando, existir a recusa por parte do desempregado a outro emprego condizente com sua qualificação e remuneração anterior, ou comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação, entre outras.

## CAPÍTULO 6 – DOS DIREITOS NÃO ASSEGURADOS

### 6.1 Da jornada de trabalho

No rol taxativo de direitos previsto na Constituição Federal, em seu inciso XIII, do art. 7º prevê que a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais”, e, reafirmado nas leis consolidadas em seu art. 58, que prescreve: “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”.

Jornada de Trabalho corresponde à quantidade de efetiva atividade laboral diária do empregado, existindo assim uma limitação na quantidade de horas de efetivo trabalho visando a segurança do trabalhador, fazendo com que este tenha um período de descanso para seu organismo, e evitar a queda de rendimento.

Aduz Martins (2006, p. 481) que:

Os fundamentos para a limitação da jornada de trabalho são pelo menos quatro: (a) biológicos, que dizem respeito aos efeitos psicofisiológicos causados ao empregado, decorrentes da fadiga; (b) sociais: o empregado deve poder conviver e relacionar-se com outras pessoas, de dedicar-se à família, de dispor de horas de lazer; (c) econômicos; (d) humanos.

Em se tratando de trabalho doméstico, a jornada de trabalho não é regulamentada, já que em seu parágrafo único, o art. 7º de nossa Carta Magna, não assegurou à categoria o direito previsto no inciso XIII, que institui a jornada de trabalho.

Já a CLT também não poderá ser aplicada ao obreiro doméstico, pois em seu art. 7º alínea a exclui o empregado doméstico dos preceitos adotados pela consolidação.

Por força desses dispositivos, não há limite em previsão legal para a jornada do trabalhador doméstico, fazendo com que este período seja designado em acordo entre empregador e empregado, sempre respeitando o repouso semanal.

Ensina Anjos (2004, p. 140):

A legislação em vigor não prevê um limite para jornada de trabalho do empregado doméstico, razão pela qual, devem as partes contratantes estabelecer os critérios da carga horária a ser cumprida pelo trabalhador, observando os costumes do local e respeitando o princípio da razoabilidade.

Ainda, Martins (2006, p. 66) apud José Serson destaca que:

O salário mínimo é fixado para 220 horas de trabalho por mês; na hipótese da doméstica servir em número maior de horas, cabe o pagamento da diferença, embora sem adicional extra, porque a Constituição Federal não lhe estende o sistema de duração da jornada; assim, se ela trabalha 88 horas por semana, deve ganhar pelo menos o dobro do mínimo, porque este é dimensionado para 44; da mesma forma, se trabalha só 22 horas por semana, poderá receber a metade do mínimo.

Assim, o empregado que extrapolar 8 horas de trabalho diário, poderá o empregador não ressarcir-lo ou remunerá-lo sem adicional, isto porque, estudaremos no próximo tópico.

## 6.2 Das horas extraordinárias

Hora extraordinária são as horas que ultrapassam o horário pactuado, estas horas trabalhadas além, possui um adicional de pelo menos 50%, assim conceitua Almeida (2009, p. 68):

São aquelas prestadas além do horário contratual, legal ou normativo. O art. 59 da CLT, combinado com o art. 7º, XVI da CF/1988, destaca que as horas extras deverão ser remuneradas com, no mínimo, 50% sobre a hora normal, não podendo exceder de duas horas diárias. Se as horas extras são pagas com habitualidade, deverão integrar as outras verbas, como 13º salário, aviso prévio etc.

Este tema recai sobre o mesmo preceito dispostos à limitação da jornada de trabalho do empregado doméstico, ou seja, por a Constituição Federal excluir do rol dos direitos assegurados ao doméstico o inciso XVI, que trata das horas extraordinárias, é defeso e de direito do empregador doméstico não remunerá-las ao obreiro.

Nesse prisma, reafirma Freitas Junior e Araújo (2008, p. 216):

A Constituição Federal não assegura aos empregados domésticos o direito à fixação da duração do trabalho normal em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Por conseguinte, também não reconheceu a essa categoria de trabalhadores o direito à remuneração do serviço extraordinário superior em, no mínimo, 50%, à do normal.

Desse modo, só fará jus ao adicional referente as horas extraordinárias quando vier a ser convencionalizada a jornada de trabalho, assim, o empregador será obrigado a remunerar o eventual trabalho extraordinário.

Quanto ao tema, nossos Tribunais vem decidindo em desfavor do obreiro doméstico receber o adicional a hora extraordinária:

**TST - HORA EXTRA. EMPREGADO DOMÉSTICO. DIREITO. INEXISTÊNCIA.**

Conforme disposto no parágrafo único do artigo 7º, da Constituição Federal, dentre os direitos assegurados à categoria dos empregados domésticos não se incluem os dos incisos XIII e XVI, relativos à limitação da jornada de trabalho e à remuneração do serviço extraordinário. Também não existe tal previsão na Lei nº 5.859/72, que dispõe sobre a profissão de trabalhador doméstico. Tendo a Constituição Federal excluído o trabalhador doméstico do direito à hora extra, afronta ao texto constitucional decisão que concede tal direito.

Recurso de revista conhecido e provido.

**( RR - 1089/2002-011-15-00.3 , Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 27/02/2008, 5ª Turma, Data de Publicação: 28/03/2008)**

<http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=9985>

**TST - EMPREGADO DOMÉSTICO. HORAS EXTRAS E FGTS. EMPREGADO DOMÉSTICO. HORAS EXTRAS E FGTS.**

1. O art. 7º da Constituição Federal, em seu parágrafo único, não oferece aos trabalhadores domésticos o resguardo dos incisos III, XIII e XVI, assim não lhes assegurando, com efetividade, o direito ao FGTS, à jornada limitada e às horas extras. Tais títulos também não encontram previsão na legislação ordinária (Lei nº 5.859/72).

2. A despeito das condições atípicas em que se dá o seu ofício, com a natural dificuldade de controle e de atendimento aos direitos normalmente assegurados aos trabalhadores urbanos, não há dúvidas de que a legislação é tímida em relação aos empregados domésticos, renegando-lhes determinadas garantias necessárias à preservação de sua dignidade profissional (CF, art. 1º, III).

3. Esta certeza, no entanto, não autoriza, no plano judicial, a superação das fronteiras estabelecidas pelas normas vigentes, de forma a se compelir o empregador ao adimplemento de obrigação que o ordenamento jurídico não lhe impõe. É impossível o deferimento de FGTS e horas extras ao empregado doméstico. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.

**( AIRR - 497/2003-075-15-40.2 , Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 02/04/2008, 3ª Turma, Data de Publicação: 25/04/2008)**

<http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=9982>

Assim não é devido ao doméstico o adicional de, no mínimo, 50% em relação a hora normal, levando-se em conta a teoria em que o salário é fixado tendo em vista as 44 horas semanais, o obreiro doméstico poderá pleitear a remuneração referente as horas que ultrapassarem em tese a quantidade semanal, mais sem o montante referente ao adicional.

### 6.3 Dos adicionais

Em Direito do Trabalho quando se usa o termo “adicional” visando remuneração, se trata de uma condição específica que irá refletir um aumento nos vencimentos do trabalhador. Por se tratar de uma característica especial em que irá refletir em remuneração, este montante a ser recebido pelo trabalhador terá natureza salarial.

Martins (2006, p. 230) caracteriza adicional como tendo “sentido de alguma coisa que se acrescenta. Do ponto de vista trabalhista, é um acréscimo salarial decorrente da prestação de serviços do empregado em condições mais gravosas”.

São espécies de adicionais presente no direito trabalhista brasileiro o adicional de horas extras, noturno, de insalubridade, de periculosidade.

Quando tratar de empregado doméstico, este terá ligação apenas com o adicional noturno e hora extra, devido a sua jornada de trabalho e as atividades desenvolvidas que caracterizam o serviço doméstico.

Adicional característico a insalubridade se trata de quando a atividade desenvolvida pelo trabalhador é em um ambiente nocivo à saúde, Martins (2006, p. 232) define como aquele “devido ao empregado que presta serviços em atividades insalubres”, e, conclui dizendo que insalubridade é “prejudicial à saúde, que dá causa à doença”. Portanto, é discriminado na CF no inciso XXIII do art. 7º, inciso o qual foi excluído do rol dos direitos assegurados ao trabalhador doméstico no parágrafo único deste mesmo artigo, deixando assim de fazer jus.

Ainda neste inciso, também é estipulado outro tipo de adicional, o da periculosidade, este, assim como nas palavras de Almeida (2009, p. 77) “visa remunerar o risco à integridade física do empregado”. Desse modo, como dito anteriormente, este inciso não pertence à aqueles assegurados ao obreiro doméstico, não fazendo com que estes recebam o adicional pertinente.

Trabalho noturno é aquele em que a atividade laboral se concentra entre as 22 e as 5 horas, e neste caso, é que incide o adicional noturno, já que foi assim discriminado nas leis consolidadas:

Art. 73 - Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º - A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º - Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

Além do disposto em nossa CLT, a Constituição Federal define em seu art. 7º, inciso IX, que o trabalho noturno terá remuneração maior que aquele que desenvolve sua atividade em período diurno. Nesse prisma, Fioravante (2008) comina os dois artigos:

O inciso IX, do Art. 7º, da CF, determina que o trabalho noturno deve ser remunerado em valor superior ao do diurno. Nesse passo, o Art. 73 da CLT determina que o labor do empregado urbano prestado no período compreendido entre 22h de um dia até às 5h do outro dia será enriquecido com um adicional de 20%.

Assim, não fará jus o obreiro doméstico ao adicional noturno e, também não a hora reduzida quando trabalhar neste horário, já que em seu parágrafo único, o art. 7º da CF não elenca como direito do trabalhador doméstico o disposto no inciso IX. Nesse ponto, aduz Freitas Junior e Araújo (2008, p. 217):

A Constituição Federal, em seu art. 7º, caput (cabeça), estabelece uma série de direito ao emprego comum, entre eles, o direito a remuneração do trabalho noturno (realizado entre 22 e 5 horas) superior à do diurno, ou seja, estabelece o direito ao adicional noturno. Ao estipular quais dos direitos garantidos ao empregado comum são assegurados aos domésticos, o parágrafo único do referido art. 7º não inclui o direito ao adicional noturno. Sedimentou-se, assim, a opinião de que os empregados domésticos não fazem jus a esse direito.

Portanto, ao se tratar de qualquer adicional, restará sempre excluído o empregado doméstico, por falta de determinação legal, já que em seu parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, onde são elencados os direitos concedidos aos empregados comuns que são estendidos aos obreiros domésticos, não são assegurados adicionais para a categoria.

## **6.4 Do salário família**

Este benefício é assegurado ao segurado empregado e ao trabalhador avulso em que, seu salário de contribuição seja inferior ou igual a remuneração máxima descrita na tabela do salário família. Assim define o site do Ministério da Previdência Social: “Benefício pago aos segurados empregados, exceto os domésticos, e aos trabalhadores avulsos com salário mensal de até R\$ 810,18, para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade”.

Nesse mesmo prisma, assegura Martins (2006, p. 260):

O salário família é uma prestação previdenciária devida ao empregado. Não é salário, pois não é pago pelo empregador, mas pelo INSS. O inciso XII do

art. 7º da Lei Maior assegura o salário família aos dependentes do empregado urbano e do rural de baixa renda.

O salário família é discriminado no inciso XII do art. 7º de nossa Carta Magna, o qual concede ao trabalhador segurado o benefício, fato é, que, foi excluído pelo legislador do rol de direitos assegurados ao obreiro doméstico, já que em seu parágrafo único não elenca este inciso como direito doméstico.

Sendo assim, não fará jus o trabalhador doméstico ao salário família por falta de autorização legal para concessão. São os ensinamentos de Freitas Junior e Araújo (2008, p. 218):

Apesar de ter a condição de assegurado obrigatório da Previdência Social, o empregado doméstico não é beneficiário do salário-família. A Constituição Federal, em seu artigo 7º, parágrafo único, ao estabelecer quais direitos dos empregados comuns são assegurados aos domésticos, não lhes concedeu o direito ao salário-família.

Por fim, mesmo segurado o empregado doméstico não terá direito ao salário família, mesmo possuindo os requisitos necessários para a concessão, não poderá perceber a remuneração correspondente por falta de determinação legal.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Obreiro doméstico é aquele que desenvolve suas atividades forma contínua e habitual em âmbito residencial ou familiar, sem intuito lucrativo, ou seja, é considerado doméstico o cozinheiro, o mordomo, motorista, todos aqueles que tem suas funções exercidas em residências familiares.

A evolução histórica nos demonstra que se trata de uma classe de trabalhadores muito antiga, se não a mais antiga, presente nos lares e fundamental para estes. A sociedade de hoje necessita desses servidores já que, da forma desacerbada em que os fatos se sucedem, em alguns lares é de vital importância os desenvolvedores dessa atividade.

No Brasil, muitas dúvidas e incertezas sobre valessem a qualquer tipo de esclarecimentos, e assim, são deixado de lado o real procedimento que deve ser adotado para estes trabalhadores. Devido a legislação especial, não sendo aplicado assim as regras da CLT, é discriminado de forma diferenciado o que deve ser concedido ao obreiro, e devido esta legislação diferenciada, muitos a desconhecem.

Hoje, já é certo e decidido em nossos tribunais que, para ser considerado trabalhador doméstico, a continuidade e habitualidade tem que ser exercida no mínimo 3 (três) vezes por semana, já que segundo o entendimento de instancias superiores, com este numero mínimo de dias cria-se um vinculo empregatício e deixa o caráter de diarista.

Enquadrado como empregado doméstico, seus direitos e deveres tem que ser protegidos, já que estes gozam de salário mínimo diferenciado, já que através de Lei Estadual foi instituído valor diferenciado aos empregados domésticos, além disse, também fazem jus a férias de 30 dias, vale transporte, irredutibilidade de salário, entre outros discriminados em nossa Magna Carta.

Como efeito da discriminação de direito na Constituição Federal, muitos que são assegurados aos trabalhadores comuns pelo art. 7º e regidos pelo CLT, não são garantidos aos trabalhadores domésticos, como por exemplo as horas extraordinárias e jornada de trabalho, a ausência de estabilidade.

Podemos concluir que, mesmo com os institutos protetores dos direitos trabalhistas aos domésticos, estes são desfavorecidos em comparação com outros tipos de trabalhadores, já que por vezes podem possuir uma jornada de trabalho tão exaustiva quanto a qualquer outro e não receber por ela. É necessário que alguns desses institutos sejam repensados, como por exemplo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço que hoje não é obrigatório, e assim

exclui o direito ao Seguro Desemprego, mas, infelizmente, isto pode encarecer ainda mais ao empregador e aumentar o número de desempregados em nosso país.

Assim, concluímos que políticas igualitárias tem que serem intensificadas em nosso país, não somente em relação ao obreiro doméstico, mas sim entre ele e outros ramos de atividades, para que estes sejam remunerados de forma justa com o que desenvolvam, para que assim possamos ver e viver numa sociedade politicamente justa, com leis e princípios incentivadores do progresso moral da humanidade, de um estado de direito onde a justiça e a equidade natural sejam atingidas, enfim, de uma sociedade democrática não utópica.

## REFERÊNCIAS

ANJOS, João Batista dos. **Cartilha do empregador do empregado doméstico**. São Paulo: LED, 2004.

BARBOSA, Magno Luiz. **Manual do trabalho do doméstico**. São Paulo : LTr, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2007.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho - 5ª Região. **RECURSO ORDINARIO: RO 757200152105007 BA 00757-2001-521-05-00-7**, 1ª Turma. Relator: Luiz Tadeu Leite Vieira, DJ 09/12/2002. Disponível em < <http://www.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 10 nov. 2009.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho - 1ª Região. **652200349101004 RJ 00652-2003-491-01-00-4**, 2ª Turma. Relatora: Aurora de Oliveira Coentro, DJ 30/06/2004. Disponível em < <http://www.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 10 nov. 2009.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho - 15ª Região. **Recurso Ordinário: RO 33930 SP 033930/2008**. Relator: Luiz Antonio Lazarim, DJ 20/06/2008. Disponível em < <http://www.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 10 nov. 2009.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **RECURSO DE REVISTA: RR 18979 18979/2003-003-09-00.3**, 8ª Turma. Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJ 13/05/2009. Disponível em < <http://www.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 10 nov. 2009.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **RECURSO DE REVISTA: RR 75557 75557/2003-900-02-00.8**, 2ª Turma. Relator: Vantuil Abdala, DJ 28/03/2008. Disponível em < <http://www.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 10 nov. 2009.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

CASAGRANDE, Cássio. **Trabalho Doméstico e Discriminação**. Disponível em < [http://www.anpt.org.br/site/index.php?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&option=com\\_content&Itemid=63](http://www.anpt.org.br/site/index.php?view=article&catid=45%3Aartigos&id=319%3Atrabalho-domestico-e-discriminacao&option=com_content&Itemid=63)>. Acesso em: 11 nov. 2009.

CORÁ, Leto Horongozo. **Empregado doméstico: direitos e deveres**. 2008. Disponível em <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4013/Empregado-domestico-direitos-e-deveres>>. Acesso em: 08 nov. 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTR, 2005.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**, vol. 6 direito das sucessões - 23 ed. SP: Saraiva, 2009.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira S.A., 1994.

FREITAS JUNIOR, Otácio de Souza; ARAÚJO, Luiz Antonio Medeiros de. **Empregado Doméstico: o guia prático e acessível do empregador**. 2. ed. São Paulo: Método, 2008.

KASSEM, Fábio Gea. O empregado doméstico sob a ótica da Lei nº 11.324/2006. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 2039, 30 jan. 2009. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12270>>. Acesso em: 08 nov. 2009.

JULIÃO, Pedro Augusto Musa. **Curso Básico de Direito Previdenciário**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: LTR, 1998.

OZOL, Marco Aurélio Waterkemper. **A desigualdade dos direitos trabalhistas dos trabalhadores domésticos e o princípio constitucional da isonomia**. Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 2306, 24 out. 2009. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=13748>>. Acesso em: 10 nov. 2009

PAIXÃO, Floriceno. **O empregado doméstico em perguntas e respostas**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 1993.

PINTO, José Augusto Rodrigues – **Curso de direito individual do trabalho** – 2ª ed. São Paulo, LTr. : 1995

SILVA FILHO, Fernando Paulo da. **A empregada doméstica e a diarista: Distinção jurídica e fatos atuais sobre domésticos**. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 200, 22 jan. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4722>>. Acesso em: 16 nov. 2009

VALERIANO, Sebastião Saulo. **Trabalhador doméstico**. São Paulo: LED, 1998.

## ANEXO I

### LEI Nº 5.859, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1972.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.

Art. 2º Para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - Atestado de boa conduta;

III - Atestado de saúde, a critério do empregador.

Art. 2º-A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

§ 1º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

§ 2º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

~~Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.~~

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. (Redação dada pela Lei nº 11.324, de 2006)

Art. 3º-A. É facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento." (Incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001)

Art. 4º Aos empregados domésticos são assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social na qualidade de segurados obrigatórios.

Art. 4º-A. 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. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

Art. 5º Os recursos para o custeio do plano de prestações provirão das contribuições abaixo, a serem recolhidas pelo empregador até o último dia do mês seguinte àquele a que se referirem e incidentes sobre o valor do salário-mínimo da região:

I - 8% (oito por cento) do empregador;

II - 8% (oito por cento) do empregado doméstico.

Parágrafo único. A falta do recolhimento, na época própria das contribuições previstas neste artigo sujeitará o responsável ao pagamento do juro moratório de 1% (um por cento) ao mês, além da multa variável de 10% (dez por cento) a 50% (cinquenta por cento) do valor do débito.

Art. 6º Não serão devidas quaisquer das contribuições discriminadas nos itens II a VII da Tabela constante do artigo 3º do Decreto nº 60.466, de 14 de março de 1967.

Art. 6º-A. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, de que trata a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001)

§ 1º O benefício será concedido ao empregado inscrito no FGTS que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001)

§ 2º Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei as hipóteses previstas no art. 482, com exceção das alíneas "c" e "g" e do seu parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001)" (NR)

Art. 6º-B. Para se habilitar ao benefício, o trabalhador deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego: (Incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001)

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data da dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses; (Incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001)

II - termo de rescisão do contrato de trabalho atestando a dispensa sem justa causa; (Incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001)

III - comprovantes do recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS, durante o período referido no inciso I, na condição de empregado doméstico; (Incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001)

IV - declaração de que não está em gozo de nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e (Incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001)

V - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001)

Art. 6º-C. O seguro-desemprego deverá ser requerido de sete a noventa dias contados da data da dispensa. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001)

Art. 6º-D. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido a cada período de dezesseis meses decorridos da dispensa que originou o benefício anterior. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001)

Art. 7º Esta Lei será regulamentada no prazo de 90 (noventa) dias vigorando 30 (trinta) dias após a publicação do seu regulamento.

Art. 8º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 11 de dezembro de 1972; 151º da Independência e 84º da República.

EMÍLIO G. MÉDICI  
*Júlio Barata*