

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS**  
**FACULDADE DE DIREITO**

**A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS**  
**EMPREGADAS DOMÉSTICAS NO BRASIL**

**JULIANA RIBEIRO DO AMARAL TEIXEIRA**

RIO DE JANEIRO

2008

**JULIANA RIBEIRO DO AMARAL TEIXEIRA**

**A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS  
EMPREGADAS DOMÉSTICAS NO BRASIL**

Trabalho de conclusão de curso apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.

**Orientador:** Doutora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

RIO DE JANEIRO

2008

Teixeira, Juliana Ribeiro do Amaral.

A Efetivação dos Direitos Trabalhistas das Empregadas Domésticas / Juliana Ribeiro do Amaral Teixeira. – 2008.  
96 f.

Orientador: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva  
Monografia (graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro,  
Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Faculdade de Direito.  
Bibliografia: f. 88-96.

Pessoa jurídica - Monografias. 2. A Efetivação dos Direitos Trabalhistas das Empregadas Domésticas. I. Teixeira, Juliana Ribeiro do Amaral. II. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. Faculdade de Direito. III. Título.

CDD 342.65183

**Garantia Constitucional da Propriedade Urbana: Sua Função social e o Estatuto da Cidade/ Isabela Bacellar – Rio de Janeiro, 2007.**  
57 fls.

**Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ.**

**Orientador:**

**JULIANA RIBEIRO DO AMARAL TEIXEIRA**

**A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS  
EMPREGADAS DOMÉSTICAS NO BRASIL**

Trabalho de conclusão de curso apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.

Data da Aprovação: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 2008.

Banca Examinadora:

---

Professora Doutora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva-Orientadora

---

Professora Mestre Patrícia dos Santos Garcia- IBMEC

---

A Felipe Lopes de Figueiredo.

Por acreditar em mim e me tornar uma pessoa  
melhor a cada dia.

## **AGRADECIMENTOS**

À minha orientadora, Prof<sup>a</sup> Sayonara, pelo apoio, dedicação e por entender a minha falta de ritmo.

Aos meus pais e irmãos, pelo amor e incentivo que sempre recebi.

Aos meus tios José e Conceição de Maria, pela generosidade na acolhida que tornou possível esta maravilhosa jornada.



## RESUMO

TEIXEIRA, J.R.A. *A Efetivação dos Direitos Trabalhistas das Empregadas Domésticas*. 2008. 96 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

O presente trabalho versa sobre a aplicação dos direitos trabalhistas a que fazem jus as empregadas domésticas brasileira, disciplinados, em sua maioria, na Lei nº 5.859/72 e na Constituição Federal de 1988. Analisam-se ainda os institutos ainda não normatizados, que ensejam atuais e constantes discussões doutrinárias e jurisprudenciais. A questão da efetivação dos direitos das domésticas é no presente trabalho conclusão de curso, analisado a princípio historicamente, para melhor compreensão do desprestígio legislativo à categoria, diretamente relacionada a quem realiza atividade doméstica e ao tipo de trabalho realizado. A segunda parte versa sobre a normatização dos direitos da categoria doméstica e as principais questões controvertidas. A terceira parte diz respeito às atuais orientações jurisprudenciais, tendências legislativas e a efetivação dos direitos conferidos à essa categoria, sob a perspectiva de sua efetivação.

Palavras-Chave: Empregada Doméstica; Efetividade; Isonomia Constitucional.



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	07
<b>1 O TRABALHO DÓMESTICO NO BRASIL</b> .....	10
1.1 <b>Definição</b> .....	10
1.2 <b>Histórico</b> .....	13
1.3 <b>A Relevância do trabalho doméstico no mercado de trabalho brasileiro</b> .....	15
1.4 <b>Aspectos discriminatórios</b> .....	16
1.4.1 <u>A questão do gênero</u> .....	16
1.4.2 <u>A questão de raça e cor</u> .....	22
<b>2 ASPECTOS NORMATIVOS DO TRABALHO DOMÉSTICO</b> .....	24
2.1 <b>Delineamentos históricos</b> .....	24
2.2 <b>A Constituição de 1988</b> .....	26
2.2.1 <u>As exclusões Constitucionais</u> .....	28
2.3 <b>A Lei nº 11.324 de 19 de junho de 2006</b> .....	33
2.4 <b>Panorama da discussão dogmática</b> .....	35
2.4.1 <u>Regime remuneratório</u> .....	36
2.4.2 <u>A estabilidade da Gestante</u> .....	41
2.4.3 <u>Férias</u> .....	43
2.4.4 <u>O FGTS e o seguro desemprego</u> .....	51
2.5 <b>Aspectos Previdenciários</b> .....	55
2.6 <b>A Prescrição do Direito de Ação</b> .....	60
2.7 <b>A dificuldade de organização sindical</b> .....	62
2.8 <b>Experiências internacionais</b> .....	65
2.9 <b>Jornada de Trabalho</b> .....	69
<b>3 DESAFIOS E TENDÊNCIAS NA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO</b> .....	71
3.1 <b>Tendências legislativas e a concessão de novos direitos</b> .....	71
3.2 <b>Tendências jurisprudenciais</b> .....	74
3.3 <b>A efetivação dos direitos</b> .....	80
<b>CONCLUSÃO</b> .....	84
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	88

## INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico sempre foi tido como um trabalho a ser exercido pelas mulheres, sendo tal distinção fundada na sociedade patriarcal e capitalista, a qual legou à função doméstica uma natureza feminina, desprestigiada dentro de uma cultura que girava em torno do marido provedor. Além disso, o trabalho doméstico sofreu profunda desvalorização ante o advento do Capitalismo e da Revolução Industrial, num contexto onde a maximização do lucro e a grande produção sobressaíam sobre a importância do trabalho sem fins lucrativos exercido no âmbito residencial.

O trabalho doméstico é hoje determinante na vida de homens e mulheres inseridos no mercado de trabalho, permitindo que os mesmos tenham mais tempo para se dedicarem às suas atividades laborais e pessoais, porém contraditoriamente, a sociedade não dá aos trabalhadores domésticos o devido valor.

É considerado empregado doméstico o trabalhador que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas<sup>1</sup>. O empregado doméstico é uma modalidade especial da figura jurídica do empregado, possuindo elementos especiais, que os distinguem dos demais trabalhadores, daí gerando sua diferenciação no tange aos direitos e deveres trabalhistas. Esta diferenciação, baseada na natureza do serviço prestado, aliada ao fato de ser o trabalho doméstico historicamente vinculado à mão-de-obra feminina, acarretou uma lenta evolução jurídico-trabalhista para esta classe, e a consequente aplicação dos direitos aos empregados domésticos foi extremamente lenta se comparada aos demais trabalhadores.

Por consequência durante muito tempo tais trabalhadores não possuíram qualquer tipo de proteção social, ficando a categoria sem o mínimo de direitos trabalhistas até a edição da lei 5.859/72 e, posteriormente, a promulgação da Constituição Federal em 1988. Em 2006, com a entrada em vigor da Lei nº 11.324/2006, reacendeu-se o debate quanto à isonomia de direitos dos empregados domésticos em relação aos demais empregados, em razão não apenas dos dispositivos aprovados, mas também em função do veto quanto à inclusão obrigatória no

---

<sup>1</sup> Definição contida no artigo 1º da Lei 5859/72, a lei que regula o trabalho doméstico no Brasil.

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o direito ao seguro-desemprego, desvinculado à condicionalidade da inscrição no FGTS e a concessão do salário-família.

Além disso, outras questões controversas acerca de institutos jurídicos não previstos constitucionalmente, na Lei Especial (nº 5.859/72) ou ainda, em Leis Específicas criaram debates doutrinários e jurisprudências divergentes.

O tema do presente trabalho discute a aplicação dos direitos concedidos às trabalhadoras doméstica, definidas na Lei nº 5.859/72 através da análise dos pontos centrais concernentes ao trabalho doméstico feminino, com ênfase em suas características e na importância da aplicação na legislação vigente, que proporcionará a diminuição das desigualdades as quais estão submetidas estas trabalhadoras, em contrariedade ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, garantido pela Constituição da República e que norteia todo nosso sistema jurídico.

Neste contexto, faz-se necessário abranger aspectos concernentes à própria caracterização do trabalho doméstico, passando pelo histórico da categoria e do direito da mulher. O enfoque, contudo, do trabalho será analisar a aplicação da atual legislação trabalhista desta categoria, as questões controversas, a real necessidade de novas regulamentações e, ainda, medidas que tornem possível à empregada doméstica fazer jus faticamente dos direitos normatizados. Ficam excluídos do estudo as trabalhadoras domésticas avulsas (diaristas), as trabalhadoras domésticas não-remuneradas (donas-de-casa e afins) e trabalhadores domésticos do sexo masculino.

Para tanto, o tema proposto será examinado pelo aspecto histórico, haja vista que é indispensável que tratemos das causas que ensejaram a diferenciação na concessão e aplicação dos direitos concedidos a esta categoria. Assim, como ponto de partida trata-se o primeiro capítulo do estudo da história da mulher e a concessão de seus direitos e, ainda, a questão de gênero e raça, chegaremos ao ponto central que justifica tal diferenciação.

Por sua vez, o segundo capítulo analisa a legislação em vigor apresentando os principais pontos controvertidos da legislação em vigor. Por último, o terceiro capítulo dispõe acerca das tendências legislativas, jurisprudenciais e a questão da efetivação destes direitos. Neste contexto, serão demonstradas medidas que visam a efetivação dos direitos em questão, e a sua ampliação pela análise da questão da isonomia dos empregados domésticos em relação aos empregados regidos pela CLT.

Reconhecidas as dificuldades acima elencadas, o presente trabalho pretende examinar a temática e almeja contribuir com o trabalho dos aplicadores do Direito, diante das situações

em que se questiona a isonomia e efetivação dos direitos das trabalhadoras domésticas. Para tanto, este trabalho desenvolveu-se através da pesquisa doutrinária, consulta a periódicos do Direito do Trabalho e ainda nas recentes decisões dos Tribunais Trabalhistas.

# 1 O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

## 1.1 Definição

A palavra doméstico vem do latim *domus* (casa), designando o trabalho realizado no âmbito residencial, melhor explicado na definição de seu agente, o empregado doméstico, presente no artigo (art.) 1º da Lei nº 5.859/72, que assim o define: “(...)aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas(...)”<sup>2</sup>.

Dessa definição podemos extrair alguns pressupostos: que o trabalho doméstico é realizado por pessoa física, em caráter contínuo, realizado no âmbito residencial de uma pessoa ou família, sem destinação lucrativa.<sup>3</sup>

Maurício Godinho Delgado define o empregado doméstico como “pessoa física, que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, em função do âmbito residencial destas”<sup>4</sup>.

Assim, acrescenta na definição legal de empregado doméstico os três elementos fático-jurídicos que o diferencia das demais figuras trabalhistas: pessoalidade, onerosidade e subordinação. Segundo Delgado, a Lei nº 5.859/72 omitiu tais elementos com intuito de destacar em seu texto o pressuposto da continuidade e os elementos específicos a esta relação empregatícia<sup>5</sup>.

Ainda, segundo Maurício Godinho Delgado o trabalho doméstico é constituído por oito elementos fático-jurídicos, cinco, ditos, “gerais” e três “especiais”. Dentre os elementos gerais, temos pessoa física do prestador, a subordinação, a pessoalidade, a não eventualidade e a onerosidade. Nos elementos especiais encontramos a finalidade não-lucrativa dos serviços,

---

<sup>2</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p.186

<sup>3</sup> Ibid. p. 187.

<sup>4</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 365.

<sup>5</sup> Loc. cit

prestação à pessoa ou família (não possibilitando a prestação de serviço doméstico à pessoa jurídica) e, por fim, o âmbito residencial da prestação laborativa<sup>6</sup>.

Importa nesta classificação de Delgado os elementos fático-jurídicos especiais, em razão dos mesmos serem específicos à categoria dos domésticos.

O primeiro elemento especial diz respeito à finalidade não-lucrativa da prestação de serviços domésticos, sendo este elemento definido pela atividade do empregador e não do empregado, devendo a prestação de serviços se limitar a atividades pessoais do empregador. Esse pressuposto será objeto de análise mais detalhada no próximo capítulo.

O segundo elemento especial se relaciona ao tomador de serviços do doméstico, que sempre será pessoa física, complementando o elemento anterior. A supracitada definição de empregado doméstico contida na Lei nº 5.859/72, menciona “à pessoa ou família”, pessoa, como já mencionado, é pessoa física, e família, segundo definição do Dicionário Aurélio, “Pessoas aparentadas, que vivem em geral na mesma casa, particularmente, pai, mãe e os filhos; Pessoas do mesmo sangue; Ascendência”<sup>7</sup>.

No entanto, a realidade demonstra que o ambiente familiar tem variadas formas e que Lei nº 5.859/72 as abrange, como ensina Sergio Pinto Martins:

O termo família é bastante amplo, podendo ter vários significados. Os dicionários o definem como um grupo de pessoas; de pessoas que vivem na mesma casa ou são do mesmo sangue; mas também é família um agrupamento de gêneros ou tribos vegetais, de animais que têm características comuns. É claro que o termo utilizado diz respeito mesmo a pessoas. O primeiro significado que poderíamos oferecer envolveria os conjugues e os filhos. (...) A lei usa, porém o termo família num sentido amplo, devendo-se entender que são todas as pessoas que vivem na mesma residência(...)<sup>8</sup>.

Assim, pode-se configurar uma relação de trabalho doméstico com empregadores sem parentescos, como República de estudantes, tendo em vista que as mesmas não visam o lucro<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 365.

<sup>7</sup> FERREIRA, Aurélio Buarque de Hollanda. Minidicionário da Língua Portuguesa. 15ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985. p. 214.

<sup>8</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Manual de Trabalho Doméstico**. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 13-14.

<sup>9</sup> ALMEIDA, Dayse Coelho de. “O Trabalho Doméstico: Aspectos da Lei nº 11.324/2006 in *Revista Justiça do Trabalho* nº 276, 2008. p. 41.

O terceiro elemento especial é a prestação de o serviço doméstico ocorrer no âmbito residencial, não sendo considerada apenas o local de moradia do empregador, e sim o que “esteja vinculado à vida pessoal do indivíduo ou da família”<sup>10</sup>.

Assim, também é considerado como âmbito residencial casas de veraneio, de campo, etc., conquanto não haja interesse econômico e sim familiar.

Desta forma, presente tais requisitos para a configuração da relação de trabalho doméstica, encontraremos os mais variados profissionais inseridos nesta categoria, assim como babá, governanta, cozinheira, copeira, haverá também os jardineiros, zeladores, seguranças familiares, tratadores de cavalos, enfermeiros, entre outros, desde de que desempenhem suas funções dentro do previsto no art. 1º da Lei 5.859/72<sup>11</sup>.

O presente trabalho, como afirmado na Introdução, versa sobre as empregadas domésticas, definidas na Lei nº 5.859/72. No entanto, faz-se necessária uma breve análise acerca das trabalhadoras domésticas avulsas, as chamadas “diaristas”, tendo em vista recente discussão acerca da configuração de relação empregatícia exercido, de inicialmente com características de trabalho avulso, que ensejaram e ainda ensejam discussões doutrinárias e julgados diversos na Justiça do Trabalho.

Considera-se diarista a pessoa que presta serviço doméstico de forma eventual, sendo consideradas pela legislação previdenciária como autônoma. Não há subordinação nesta relação de trabalho e a questão da continuidade enseja uma grande divergência como requisito de caracterização da relação de trabalho. Isto porque os tribunais têm entendido que a continuidade não se dá com o trabalho diário e sim sucessivo. Atualmente a jurisprudência exerce importante papel na diferenciação entre a diarista e a empregada doméstica, muitas vezes não só baseando-se na existência de subordinação, mas também quanto à frequência da prestação do trabalho.

As decisões tendem a reconhecer o vínculo empregatício das trabalhadoras domésticas que prestam serviços com pessoalidade, subordinação e com frequência mínima de três vezes por semana<sup>12</sup>. Esta ainda não é uma posição unânime, mas verifica-se que período inferior de

<sup>10</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 373.

<sup>11</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 187-191

<sup>12</sup> **DOMÉSTICA. TRABALHO EM TRÊS DIAS SEMANAIS E PRESTADOS AO LONGO DE VÁRIOS ANOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO.** A continuidade prevista no artigo 1º da Lei 5.859/72, como elemento essencial à relação de emprego doméstico, caracteriza-se pelo comparecimento durante toda a semana ou, ao menos, na maior parte dos dias, à exceção dos domingos. À míngua de critérios objetivos na lei e que possam servir de parâmetro para tal conclusão, a jurisprudência tem se orientado no sentido de considerar empregado doméstico o trabalhador que preste serviços em pelo menos três dias na semana e para a mesma residência. Trata-se de construção jurisprudencial que adotou referido parâmetro por



prestação semanal não é reconhecido majoritariamente como ensejador de vínculo empregatício<sup>13</sup>.

## 1.2 Histórico

O trabalho doméstico, apesar de existir desde os primórdios da civilização, era, antes do século XX, atrelado ao trabalho escravo ou às relações de servidão.

No império Romano e, posteriormente, no Feudalismo, as atividades domésticas eram exercidas por servos. Na Idade Média eram exercidas por escravos, os quais, com a evolução da sociedade proporcionada pelo nascimento da burguesia, foram substituídos por homens livres, que exerciam atividades como a de cozinheiros, secretários, damas de companhia, amas-secas, entre outras<sup>14</sup>.

No Brasil, na época inicial da colonização, os domésticos não eram escravos, e sim cidadãos livres, havendo à época inclusive uma regulamentação específica para sua categoria, através do poder de litigar em face do seu empregador, previsto nas Ordenações Manuelinas, promulgadas em 1512<sup>15</sup>.

Porém, foi com a cultura escravagista que o trabalho doméstico tomou grandes proporções no País. Os escravos africanos eram utilizados para o trabalho doméstico, sendo aos mesmos delegadas funções ditas “indignas” aos brancos.

---

entendê-lo perfeitamente indicativo do requisito da continuidade e que se traduz no diferencial entre o trabalho na condição de verdadeiro empregado doméstico e o de simples diarista. (São Paulo, Tribunal Regional do Trabalho, Recurso Ordinário nº 01367-2007-083-02-00-1, Relator: Augusto Câmara).

<sup>13</sup>**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 à caracterização da relação de emprego. (Brasília, Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista nº 75557/2003-900-02-00, Relator: Ministro Vantuil Abdala).

**RECURSO ORDINÁRIO – EMPREGADA DOMÉSTICA – ‘FAXINEIRA’ – SERVIÇOS PRESTADOS DOIS DIAS DA SEMANA – AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE.** A prestação de serviços em, apenas, dois dias da semana não configura a continuidade exigida pelo art. 1º da Lei 5859/72, restando descaracterizado o vínculo empregatício. Recurso não provido. (Campinas, Tribunal Regional do Trabalho, Recurso Ordinário nº 00973-2006-114-15-00-1, Relator: Juiz José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza).

**RECURSO ORDINÁRIO – EMPREGADA DOMÉSTICA – ‘FAXINEIRA’ – SERVIÇOS PRESTADOS DOIS DIAS DA SEMANA – AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE.** A prestação de serviços em, apenas, dois dias da semana não configura a continuidade exigida pelo art. 1º da Lei 5859/72, restando descaracterizado o vínculo empregatício. Recurso não provido. (Campinas, Tribunal Regional do Trabalho, Recurso Ordinário nº 00973-2006-114-15-00-1, Relator: Juiz José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza).

<sup>14</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 01.

<sup>15</sup> ALMEIDA, Dayse Coelho. Op. cit. p. 39.

Com o crescimento populacional do País, a população de baixa renda branca também passou a exercer atividades domésticas, em especial como cocheiros, amas-de-leite e governantas. E ainda, segundo Dayse Coelho de Almeida, “com a abolição da escravatura, muitas pessoas que eram escravas continuaram nas fazendas, em troca de local para dormir e comida, porém na condição de empregados domésticos”<sup>16</sup>.

Sobre o trabalho doméstico desempenhado pelos recém libertos escravos, discorre Dayse Coelho de Almeida:

Herança do período escravagista, o trabalho doméstico tem sido discriminado e tratado de maneira preconceituosa. A casa grande manteve os negros que labutavam internamente como empregados domésticos, certamente visando burlar quase insignificante proteção jurídica então existente. Com a abolição, os negros ganharam a liberdade da miséria, e alguns permaneceram sob uma nova forma de escravidão, a doméstica, recebendo uma pseudo-autonomia, porque continuaram sob as ordens em troca de alimento e moradia, quando muito alguma pecúnia. Aos cativos domésticos, agora livres, pesou a pecha de segunda classe, tendo onde comer e morar por benesse, que de certa forma permanece até hoje<sup>17</sup>.

Assim, formada inicialmente por negros libertos, mestiços e brancos sem instrução, a categoria doméstica não possuiu, ao contrário de outras categorias, condições de participar do processo de organização e sindicalização do início do século XX, ficando à margem das lutas por direitos trabalhistas. Como será demonstrado no próximo capítulo, ficou à margem da proteção social trabalhista até a edição da Lei 5.859/72 e, posteriormente, a promulgação da Constituição Federal em 1988.

### 1.3 A Relevância do trabalho doméstico no mercado de trabalho brasileiro

---

<sup>16</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 02.

<sup>17</sup> ALMEIDA, Dayse Coelho. Op. cit. p. 40.

O trabalho doméstico possui extrema importância no desenvolvimento do País, isto porque não obstante o grande número de empregados domésticos é de grande valia o papel por eles exercido na vida dos seus empregadores.

A crescente inserção da mulher no mercado de trabalho demanda a contratação de trabalhadoras domésticas, que passam a cuidar dos afazeres domésticos, antes exercidos pelas empregadoras, o que torna a prestação de serviços domésticos essencial para o desenvolvimento da carreira da mulher brasileira “moderna”.

Por outro lado, não se pode ignorar que a grande massa de trabalhadores domésticos constitui importante motor da economia brasileira. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílio (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) no ano de 2006, concluíram que o Brasil possui, aproximadamente, 6.7 milhões de trabalhadores domésticos. A referida pesquisa também concluiu que dentre a massa de trabalhadores domésticos brasileiros, 93,2% é do sexo feminino<sup>18</sup>.

Segundo dados do PNAD-IBGE realizado entre 2006-2007, 43 (quarenta e três) por cento das mulheres brasileira são economicamente ativas, dado este que se comparado aos dados do PNAD-IBGE realizado em 2003, confirmarão a importância do trabalho doméstico no mercado de trabalho brasileiro, pois o mesmo concluiu que dentre todas as trabalhadoras brasileiras, 17(dezessete) por cento são domésticas<sup>19</sup>.

Isto posto, podemos afirmar que profissão doméstica é tipicamente feminina e, por conseguinte está exposta às discriminações já adstritas ao sexo feminino, além do desprestígio da atividade doméstica, desvalorizada ao longo dos anos.

A Organização Internacional do Trabalho, recentemente divulgou que “a maioria das trabalhadoras domésticas possui pouca escolaridade. De acordo com o relatório da OIT, nas regiões metropolitanas, mais de 60% têm o ensino fundamental incompleto”<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílio- PNAD, 2006. **IBGE**. disponível em <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2007/default.shtm>>. Acesso em 29 de setembro de 2008.

<sup>19</sup> Ibid.

<sup>20</sup> Organização Internacional do Trabalho. Trabalho Doméstico e Igualdade de Gênero e Raça. Trabalho publicado em 08.05.2007. **OIT** disponível em <[www.sei.ba.gov.br/conjunturapedatas\\_comemorativaspdfemprego\\_domestico\\_2005.pdf](http://www.sei.ba.gov.br/conjunturapedatas_comemorativaspdfemprego_domestico_2005.pdf)>.. Acesso em 30 de maio de 2008.

O mesmo relatório da OIT relata ainda que em algumas capitais, como Salvador e Brasília, 20(vinte) por cento das jovens com alguma ocupação, entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos, exercem a atividade doméstica<sup>21</sup>, tornando tal atividade um dos grandes meios de inserção e reinserção da mulher no mercado de trabalho.

Tal fato pode ser considerado preocupante, se analisarmos que grande parte das jovens brasileiras se inserem no mercado de trabalho em uma profissão marcada pelo preconceito, informalidade, baixa remuneração e falta de mobilidade. Tal precariedade de vínculos perpetua as desigualdades já existentes no mercado de trabalho feminino, num verdadeiro círculo vicioso. Assim, é necessária uma breve análise dos fatores que acentuam a discriminação do trabalho doméstico, quais sejam, o gênero e a raça.

#### **1.4 Aspectos discriminatórios**

O trabalho doméstico constitui uma categoria historicamente desprestigiada pelo legislador brasileiro e pela própria sociedade. Sendo uma categoria composta majoritariamente por mulheres, como acima exposto, cumpre então discutir os aspectos discriminatórios de gênero e raça, que podem, de alguma forma esclarecer parte das razões pelas quais o trabalho doméstico é uma das formas laborais mais discriminadas.

##### **1.4.1 A questão do gênero**

Em pleno século XXI, as mulheres apenas encontraram uma igualdade jurídica em relação aos homens, pois a realidade se mostra ainda desigual.

Uma recente pesquisa do IBGE mostrou que as mulheres ocupadas, apesar de terem maior escolaridade, percebiam em média 70(setenta) por cento do rendimento dos homens por igual trabalho. Essa diferença é ainda maior entre os grupos de maior escolaridade, onde as

---

<sup>21</sup> Organização Internacional do Trabalho. Op. cit.

mulheres possuem um rendimento médio equivalente a 58(cinquenta e oito) por cento dos rendimentos pagos ao sexo masculino<sup>22</sup>.

Para melhor compreendermos a questão do gênero, faz-se necessário demonstrar o breve histórico do Direito do Trabalho da Mulher no Brasil.

No início da colonização brasileira, a massa de trabalhadoras era composta, quase exclusivamente, por escravas e índias (ainda que proibido pela Coroa), enquanto as mulheres brancas eram enviadas ao país para povoá-lo, tendo como único papel a de esposa. Nessa época a indústria era incipiente, doméstica, havendo uma pequena participação de mulheres livres, que exerciam atividades como de doceira, rendeira e costureira. Ainda havia um comércio ambulante, praticado predominantemente por mulheres, livres e cativas, as chamadas “mulheres de tabuleiro<sup>23</sup>”.

Com a proclamação da independência, em 1822, o Brasil continua com a cultura escravista e ignorando a presença feminina, pois não possuía direito a voto e a grande maioria era analfabeta, havendo a valorização da mulher do lar, aquela voltada apenas para a família, enquanto às mulheres de famílias pobres tinham de trabalhar, enfrentando o preconceito posto que não era bem vista socialmente a atividade laborativa feminina. Não havia legislação trabalhista, em razão da mesma ter surgido com o crescimento da atividade industrial, que acentuou a divisão do trabalho por gênero<sup>24</sup>.

Cumprir informar que essa cultura que delegou à mulher, como modelo ideal e honestidade e decoro, a única e exclusiva atividade de esposa e mãe têm suas raízes no modelo de sociedade patriarcal, propagada pela Igreja Católica e influenciada pelo pensamento Iluminista, no qual o homem é tido como um ser superior, dotado de racionalidade, dita ausente ao sexo feminino. Tal pensamento acabou por influenciar a sociedade a acatar a idéia de que as diferenças biológicas entre os gêneros definiriam ao papel natural da mulher na família como, exclusivamente, reprodutivo, sexual e de socialização dos filhos<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, Síntese dos Indicadores Sociais, 2003. p. 106, 270-271 *apud* CALIL, Lea Elisa Silingowschi. Direito do Trabalho da Mulher: A questão da igualdade perante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007. p. 110.

<sup>23</sup> CALIL, Lea Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher-** Uma Questão da Igualdade Jurídica Perante à Desigualdade. São Paulo: LTr, 2007. p. 19-20.

<sup>24</sup> *Ibid.* p. 22-23.

<sup>25</sup> PENIDO, Lais de Oliveira. Legislação, Equidade e Gênero e Cultura patriarcal Brasileira: Uma relação Difícil. IN: PENIDO, Lais de Oliveira (Coord.) **A igualdade de Gênero nas Relações de Trabalho.** Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. p.270-272.

Por conseguinte, as mulheres foram excluídas dos espaços públicos, pois sua índole era considerada “privada e doméstica”, restando-lhes uma posição segregada na sociedade, a qual designou determinados papéis ocupacionais às mulheres pautados nas expectativas sociais e não na aptidão das mesmas para desempenharem determinadas atividades<sup>26</sup>.

Com o advento do Capitalismo, as atividades domésticas foram desvalorizadas e não remuneradas em razão de valorização da atividade fabril, que movia o capital nacional, inserido no contexto da industrialização mundial.

No Brasil, com a libertação dos escravos, em 1888, uma grande massa de trabalhadores livres inundou o mercado de trabalho brasileiro, porém não havia espaço para alocá-los, o que provocou um processo migratório das áreas agrícolas em direção às cidades, abrindo espaço para a imigração européia, cujo modelo de agricultura familiar impunha à mulher jornada dupla de trabalho, na lavoura e em casa. Assim, alguns destes imigrantes dirigiram-se às cidades, somando-se aos escravos libertos, provocando uma aceleração na urbanização das cidades do Rio de Janeiro e São Paulo, e conseqüentemente, o aumento de mão-de-obra feminina nas cidades. As mulheres, no entanto, eram mal remuneradas, com um custo 30% menor para o empregador<sup>27</sup>.

Foi após o início da industrialização do país que as primeiras normas protetivas ao trabalho da mulher foram conferidas, ao passo que sua mão de obra era utilizada largamente pelas indústrias.

A primeira lei considerada protecionista da mulher operária foi promulgada no Estado de São Paulo em 1917. A Lei nº 1.596 instituiu “o Serviço Sanitário do Estado proibindo o trabalho de mulheres em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e no primeiro puerpério”<sup>28</sup>. Posteriormente, em 1923, o Decreto Federal nº. 16.300, assegurou o descanso da gestante trinta dias antes e trinta dias após o parto, prevendo ainda a faculdade de amamentação dos filhos e a criação de creches ou salas de amamentação próximas aos locais de trabalho.

Após a primeira guerra mundial, surge a Organização Internacional do Trabalho (OIT), originária da Conferência que criou o tratado de Versalhes. A OIT foi criada no intuito de universalizar a legislação trabalhista, como uma das condições para a manutenção da paz mundial, através da diminuição das diferenças socioeconômicas existentes no mundo. “As

---

<sup>26</sup> PENIDO, Lais de Oliveira. Op. cit. p. 272-273.

<sup>27</sup> CALIL, Lea Elisa Silingowski. Op. cit. p. 25-26.

<sup>28</sup> Ibid. p. 28.

convenções ns. 3 e 4 da OIT, ambas de 1919, referem-se à mulher trabalhadora e foram as primeiras nesse sentido”<sup>29</sup>.

Enquanto a Convenção nº 3 da OIT garantia licença remunerada, pelos cofres públicos, compulsória seis semanas antes e seis semanas depôs do parto e dois intervalos de trinta minutos por dia para amamentação, a Convenção nº 4 proibiu o trabalho noturno da mulher nas indústrias públicas e privadas, com exceção de estabelecimentos onde trabalhavam membros da mesma família. No entanto, tais Convenções foram promulgadas pelo Brasil apenas em 1956 e 1937, respectivamente<sup>30</sup>.

Em 1932, o decreto nº 21417-A dispôs sobre o trabalho da mulher em ambientes insalubres, proibindo ainda o trabalho noturno. Essa mesma lei garantiu a igualdade salarial e a proteção à maternidade, através da proibição da dispensa baseada na gestação e licença maternidade de quatro semanas, além de descanso de duas semanas para a empregada que sofresse aborto não criminoso. Porém, a promulgação da Carta de 1937, por Getúlio Vargas, não omitiu a garantia de emprego à gestante, e permitiria, ao não mencionar a isonomia salarial, a edição de regras discriminatórias. Assim, em 1940 foi editado o Decreto-lei nº 2.548 de 1940, possibilitou às mulheres receberem até 10 por cento (%) a menos que os homens, medida que era justificada sob a alegação de que as medida de proteção da mulher, como as de cunho higiênico e salutar, já oneravam o trabalho feminino<sup>31</sup>.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entrou em vigor 1943, através do Decreto-lei nº 5.452, sob o princípio da intervenção estatal na promoção da igualdade. A proteção do trabalho da mulher, contida na CLT, no capítulo III do Título III, preocupou-se na proteção da saúde, da moral e nd capacidade reprodutiva das mulheres. Normas como a proibição de realização de horas extraordinárias sem atestado médico, vedação de trabalho noturno e o ônus ao empregador quanto à proteção à maternidade só aumentaram a segregação da mulher a um número reduzido de ocupações, enquanto os homens trabalhadores eram por demasiados desprovidos de garantias sociais<sup>32</sup>.

A partir da promulgação da Constituição de 1946, inicia-se uma nova fase para as trabalhadoras brasileiras, a do reconhecimento, de forma não célere, de seus direitos. Esta Carta assegurou as garantias já previstas aos trabalhadores do Brasil, e ainda inovou ao

---

<sup>29</sup> CALIL, Lea Elisa Silingowschi. Op. cit. p. 29.

<sup>30</sup> Ibid. p. 30.

<sup>31</sup> Ibid. p. 35.

<sup>32</sup> CALIL, Lea Elisa Silingowschi. Op. cit. 37-38.

garantir a assistência aos desempregados, direito à greve e participação obrigatória e anual nos lucros das empresas.

Com o desenvolvimento urbano e industrial experimentado no país nos anos 1950, foram criados diversos postos de trabalho, em especial no comércio, grande parte ainda desempenhada por mulheres de classes mais baixas. Ao passo que a industrialização absorvia parte do que antes era produzido no âmbito domiciliar, havia a necessidade de dinheiro para comprar tais bens, empurrando então a mulher para o mercado de trabalho, “atraída por uma maior independência e a possibilidade de realizar suas necessidades pessoais”<sup>33</sup>.

Assim, apesar do preconceito ainda existente, a mulher estava cada vez mais inserida no mercado de trabalho brasileiro, no entanto seu labor ainda era considerado secundário, sem valor. Neste contexto, finalmente em 1962, com o advento do Estatuto da Mulher Casada, Lei nº 4.121/62, retira-se do marido o poder de autorizar o trabalho da esposa, absurda norma vigente no Código Civil de 1916<sup>34</sup>.

O final dos anos 1960 e os anos 1970 foram marcados pelo comando do regime ditatorial militar, que influenciou as leis trabalhistas, que passaram a ter contornos econômicos, subordinadas às metas do governo. Essa época marcou o avanço da mulher no mercado de trabalho, ingressando nas universidades, na política e na luta por respeito social<sup>35</sup>.

A crise econômica vivenciada nos anos 1980, que achatou a renda dos brasileiros, gerou a necessidade de mais mulheres buscarem trabalho para complementar o orçamento familiar, encontrando um mercado receptivo em razão de que, devido à estagnação da economia, aumentou o número de postos de trabalho no setor terciário<sup>36</sup>.

A Carta Constitucional de 1988, surgida após a derrocada do regime militar, teve como principal importância a garantia dos direitos fundamentais, tão desrespeitados durante o Regime Militar. Neste sentido, um dos principais princípios da Constituição de 1988 é o da igualdade entre homens e mulheres, diferenciando a desigualdade onde se faz patente, e superando proibições antes existentes na Constituição como a do trabalho noturno da mulher ou em ambiente insalubre<sup>37</sup>.

Entre as mais importantes garantias ao trabalho da mulher constantes na Carta de 1988, está a licença-maternidade, ampliada para 120 dias, e a consequente estabilidade da

---

<sup>33</sup> Ibid. p. p. 41.

<sup>34</sup> Ibid. p. 42.

<sup>35</sup> Ibid. p. 42-43.

<sup>36</sup> Ibid. p.44-45.

<sup>37</sup> CALIL, Lea Elisa Silingowschi. Op. cit. 50.



gestante, a proteção do mercado de trabalho de mulher, através de políticas promocionais que garantam que as mulheres tenham acesso e oportunidades de trabalho iguais aos homens, e ainda, a proibição de diferenças salariais, no exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo<sup>38</sup>. Assim, as mulheres trabalhadoras foram conquistando, com muitas dificuldades, o respeito da sociedade e passaram a almejar cargos mais importantes, buscando para tanto a melhora no nível de instrução.

Entretanto, apesar da evolução legislativa experimentada nos dias atuais, no qual o direito do trabalho da mulher, que passou de protetivo para promocional, a realidade do mercado de trabalho demonstra que ainda há uma grande desigualdade de gêneros no mercado de trabalho, em especial no que se refere aos salários e ascensão profissional.

O número de executivas nas melhores empresas do país não ultrapassa o percentual de 17% do total, segundo dados de uma pesquisa realizada pela Revista Exame no ano 2003<sup>39</sup>, e a renda média da trabalhadora brasileira é 70% do valor percebido pelo trabalhador do sexo masculino<sup>40</sup>, tal fato condena as mulheres a um nível sócio econômico inferior, embora realizando as mesmas atividades que os trabalhadores do sexo masculino<sup>41</sup>.

A expressão “teto de vidro”, surgida nos Estados Unidos da América nos anos 80, diz respeito a esta barreira, sutil, transparente, mas suficiente forte para impossibilitar a ascensão das mulheres a níveis mais altos na hierarquia das empresas. Ela teoricamente não existe, pois em tese as mulheres podem alcançar altos cargos nas empresas, porém a realidade se mostra bem diversa, como acima demonstrado, o número de altas executivas é muito baixo e tal fato não é restrito ao Brasil, mas em todo o mundo<sup>42</sup>.

Para combater o teto de vidro deve haver o reconhecimento da igualdade no trabalho como direito fundamental e tal princípio deve ser concretizado através de políticas afirmativas. A igualdade, atualmente formal, deve ser também material<sup>43</sup>. Não combater as desigualdades fáticas no direito do trabalho da mulher é ir contra o princípio da universalização dos direitos trabalhistas, contribuindo para a pobreza e para a má distribuição de renda.

---

<sup>38</sup> Ibid. p. 50.

<sup>39</sup> Ibid. p. 62.

<sup>40</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estudo Especial sobre a mulher- PNAD 2008. **IBGE**. disponível em [http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia\\_impressao.php?id\\_noticia=1098](http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_impressao.php?id_noticia=1098)>. Acesso em: 29 set. 2008.

<sup>41</sup> CALIL, Lea Elisa Silingowschi. Op. cit. p. 68.

<sup>42</sup> Ibid. p. 69-70.

<sup>43</sup> GOMES, Ana Virgínia Moreira. A proteção Internacional contra a discriminação da mulher no trabalho IN: Revista do Direito do Trabalho. Curitiba: Gênese, v. 1, nº. 143, nov./2004.

### 1.4.2 A questão de raça e cor

De acordo com dados do IBGE, o trabalho doméstico é exercido em sua maioria por mulheres negras, que representam 55% das trabalhadoras domésticas no Brasil. Entre as empregadas domésticas sem carteira assinada, que correspondem a 72,5%, a grande maioria também é de mulheres negras, na proporção de 57,5%<sup>44</sup>.

Se levarmos em conta todo o histórico do trabalho doméstico, já exposto, veremos que possui uma ligação com a cultura escravista brasileira, onde a maioria dos serviços domésticos era exercida por escravos, que após a libertação, continuaram a exercer as mesmas atividades em razão de não haver mercado de trabalho para absorver o grande número de mão-de-obra gerada com a abolição da escravatura.

Vale ressaltar ainda que devido a essa cultura, o mercado de trabalho não era receptivo aos escravos libertos, em razão de preconceito de raça além de não possuírem a mínima instrução, sendo tais fatos determinantes para que aos mesmos fosse delegadas as tarefas dita “indignas” e rejeitadas pela sociedade.

Até os dias de hoje, a população negra sofre com o preconceito velado na sociedade, sendo tal preconceito expresso da pior forma no mercado de trabalho. Um das formas diz respeito à remuneração, segundo dados do DIEESE, que informam que o rendimento médio dos negros e pardos no Brasil equivale à metade da renda da população branca apesar dos negros possuírem maior participação no mercado de trabalho nas regiões metropolitanas<sup>45</sup>.

Também foi verificado que as taxas de desemprego são menores entre os não-negros. Isto se deve ao fato da população negra exercer postos de trabalho mais vulneráveis, em especial as mulheres negras, como empregadas domésticas. Por sua vez, em relação ao crescimento profissional, a situação da população negra também não é favorável, pois os mesmos sofrem dificuldades para ascenderem profissionalmente, não obtendo o devido espaço nos “processos de promoção ou mobilidade para cargos de chefia, liderança ou

---

<sup>44</sup> PNAD, 2006.

<sup>45</sup> DIEESE. A desigualdade Racial no Mercado de Trabalho, Brasília, 2002. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/esp/negro2002.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2008.

comando, que têm maiores responsabilidades, visibilidade e remuneração”<sup>46</sup>. O acesso ao emprego em empresas com bons cargos e salários só se dá em postos menos qualificados e mal remunerados<sup>47</sup>.

Desta forma, a sociedade civil, que deveria atuar também na promoção da inclusão dos trabalhadores negros, perpetua as práticas discriminatórias. Destarte, apesar das políticas públicas de estímulo à inserção da população negra no mercado de trabalho mais qualificado, como por exemplo, o sistema de cotas universitárias, ainda há uma grande desigualdade e discriminação para com grande parte da própria população do país.

Assim, enquanto o trabalhador negro sofre o preconceito racial, a trabalhadora negra sofre duplamente: o preconceito em razão da raça e o preconceito em razão do gênero, que se traduz na grande participação da mulher negra no trabalho doméstico, já que o mesmo é uma grande porta de entrada para o mercado de trabalho feminino às trabalhadoras que não encontram as portas abertas em outras profissões.

## **2 ASPECTOS NORMATIVOS DO TRABALHO DOMÉSTICO**

Como exposto no Capítulo anterior, o trabalho doméstico é marcado pela discriminação quanto ao tipo de trabalho prestado, realizado majoritariamente por mulheres negras. Isso refletiu na normatização da proteção trabalhista à categoria, ocasionado um alenta evolução legislativa e difícil aplicação dos direitos.

---

<sup>46</sup> SILVA, Mercisa Consolação. População Negra no Mercado de Trabalho, 2003. Disponível em <<http://www.comciencia.br/reportagens/negros/05.shtml>>. Acesso em 30 set. 2008.

<sup>47</sup>Loc. Cit.

## 2.1 Delineamentos históricos

Como já anteriormente dito, as Ordenações Manuelinas de 1512 previam a possibilidade de o empregado doméstico litigar em face de seu empregador. Já a lei da prestação de serviços de 13 de setembro de 1830, era muito genérica quanto aos seus destinatários, regulando o “contrato por escrito sobre prestação de serviços feitos por brasileiros ou estrangeiros dentro ou fora do Império”<sup>48</sup>, aplicando-se também aos domésticos.

O Decreto-lei nº 2.820, de 22 de março de 1879, regulamentava os contratos de agricultura, de trabalhadores libertos nacionais e estrangeiros, disciplinado a locação de serviços e as modalidades de parcerias rurais. Tal norma previu que os contratos de locação de serviços deveriam ser registrados na Câmara Municipal, através de escritura pública<sup>49</sup>.

Previo também, o mencionado Decreto, que a duração máxima do contrato de locação de serviços seria de 6 (seis) anos para os brasileiros, 7 anos para os escravos libertos e 5 anos para os imigrantes. Continha disposições sobre a justa causa do locador e a possibilidade de prisão ao locador que se ausentasse do trabalho, sem motivo justificável ou permanecesse no trabalho se recusando a laborar<sup>50</sup>.

O Código Civil de 1916 passou a regular o contrato de locação de serviços (Capítulo IV, seção II), e, na falta de legislação específica ao trabalhador doméstico, aplicavam-se algumas de suas disposições, em especial quanto ao aviso prévio e às justas causas de rescisão contratual.

O Distrito Federal foi pioneiro na regulamentação da profissão doméstica, por meio do Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923, especificando quais trabalhadores seriam integrantes dessa categoria. Assim, cozinheiros e ajudantes, porteiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, porteiros, serventes, amas-secas, costureiras e damas de companhia eram considerando trabalhadores domésticos no âmbito do Distrito Federal, tendo como obrigação a apresentação à delegacia de carteira de identificação profissional expedida pelo Gabinete de Identificação e Estatística, sempre que deixasse o emprego, em 48 horas. Previo ainda a anotação, pelo empregador, da conduta e aptidão do doméstico.

<sup>48</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 2.

<sup>49</sup> MACHADO, Sidney. **Trabalho escravo e trabalho livre no Brasil: alguns paradoxos históricos do Direito do Trabalho**. Disponível em <<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/direito/article/viewFile/1766/1463>>. Acesso em: 31 out. 2008.

<sup>50</sup> Ibid.

Por sua vez, o Decreto-lei nº. 3.078, de 27 de fevereiro de 1941 dispôs sobre a locação de serviço doméstico, definindo-o em seu art. 1º, *in verbis*:

Art. 1º - São considerados empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas.

Tal Decreto estabelecia a obrigatoriedade do uso da carteira de trabalho, a ser expedida mediante, entre outras exigências, expedição atestado de boa conduta, vacina e saúde do empregado, a serem renovados a cada dois anos. Além disso, regulou-se o aviso prévio, de oito dias após seis meses de prestação de serviços e a obrigação do empregador de anotar na carteira no empregado informações acerca do serviço prestado.

O art. 6º do Decreto-lei nº. 3.078/41 estabeleceu deveres do empregador, como pagamento da verba salarial na data acordada, tratar os domésticos com dignidade e ainda garantir-lhe condições higiênica de habitação. Já os deveres do empregado (art. 7º, Decreto-lei nº 3.078/41), referiam-se à obediência e respeito à família do empregador, zelando pelo interesse dos mesmos além de responsabilização pecuniária pelos danos que viesse a causar por dolo ou culpa.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, de 1943, por sua vez, não incluiu a categoria dos domésticos entre os trabalhadores cujos preceitos ali contidos aplicar-se-iam. Definindo-os no art. 7º, *a*, “os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”, estavam excluídos da aplicação dos preceitos da Consolidação..

Em 1956, o Decreto-lei nº 2.757 excluiu da categoria doméstica os porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, se a serviço da administração do edifício, sendo, portanto, empregados regidos pela CLT.

Na década seguinte, a Lei Orgânica da Previdência Social (LOP) previu ao empregado doméstico a faculdade de se inscrever na Previdência Social, no entanto, sua contribuição era o dobro dos comerciários (art. 161, Lei nº 3.807 de 26 de agosto de 1960). Essa diferenciação na contribuição foi suprimida pela Lei nº 5.890 de 8 de julho de 1973, que modificou o art. 161 da LOP.

Finalmente em 1972 foi editada uma norma que especificou os direitos do empregado doméstico, a Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885

de 9 de março de 1973<sup>51</sup>. A lei dos empregados domésticos, assim denominada, assegurou inicialmente à categoria três importantes direitos, a obrigatoriedade da anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, férias anuais remuneradas de 20(vinte) dias úteis após cada período de 12(doze) meses de trabalho e ainda estabeleceu a obrigatoriedade de inscrição do doméstico na Previdência Social, com a previsão da forma de custeio por parte do empregador e do empregado. Posteriormente alguns outros direitos foram concedidos à categoria, tais como o vale-transporte (Lei nº 7.418, de 16.12.1985) e a regulamentação da responsabilidade civil das agências de empregados domésticos (Lei nº 7.195 de 12.6.1994).

A promulgação da Constituição Federal em 1988, considerada um marco histórico dos direitos dos domésticos<sup>52</sup>, assegurou alguns direitos significativos dos domésticos. Entretanto excluiu outros direitos de igual importância. Tais garantias e exclusões encontram-se previstas no art. 7º, parágrafo único da Carta de 1988, como será examinado a seguir.

## 2.2 A Constituição de 1988

Após anos de ditadura militar, que impôs uma Constituição que restringia garantias individuais e fundamentais, direitos sociais eram ignorados e parte das regulação do trabalho subordinado aos propósitos “desenvolvimentistas” do governo, em 1988 foi promulgada a Constituição da República Federativa Brasileira.

A Carta Magna de 1988, chamada por muitos de Constituição cidadã, nasceu sob o anseio popular de dotar o Brasil de uma Constituição defensora dos valores democráticos, tão desrespeitados durante o regime militar. Neste contexto, foram asseguradas diversas garantias fundamentais, fundamentadas no princípio da dignidade humana. Os direitos trabalhistas foram elevados à categoria de Direitos Sociais pela CF/88, assim disposto no art. 6º e elencados no art. 7º, 8º, 9º, 10º e 11º.

---

<sup>51</sup> Registre-se que o Decreto nº 3.361 de 10 de fevereiro de 2000 facultou a inscrição do empregado doméstico ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. E finalmente, a Lei nº 11.324/2006 alterou alguns dispositivos da Lei nº 5.859/72, pacificando a doutrina a jurisprudência quanto à estabilidade provisória da gestante e o prazo das férias.

<sup>52</sup> PESSÔA, Eduardo. **Direito do Trabalho Doméstico**: procedimento, legislação e jurisprudência. Rio de Janeiro: Portal Jurídico, 2005. p. 13.

Assim dispõe a Constituição de 1988 sobre os Direitos Sociais dos Trabalhadores Domésticos:

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.

Como se vê, o art. 7º, parágrafo único da Constituição assegurou aos domésticos o salário mínimo, irredutibilidade salarial, de décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais, licença à gestante, licença-paternidade, aviso prévio e integração à Previdência Social.

O referido parágrafo refere-se a “trabalhadores doméstico”, ao invés de empregado doméstico, posto que, segundo Sérgio Pinto Martins, não poderia o constituinte restringir tais direitos apenas aos trabalhadores com vínculo empregatício, posto que alguns direitos ali previstos são gozados por trabalhadores sem tal vínculo<sup>53</sup>.

Com fundamento nas peculiaridades da relação de trabalho doméstica e sua desvalorização, entre os direitos assegurados no art. 7º da CF/88, o número dos não estendidos é maior do que os garantidos. Assim, para não haver dúvidas, o legislador indicou expressamente quais direitos fazem jus os domésticos.

Ainda assim algumas questões controversas surgiram na aplicação dos preceitos constitucionais a estes trabalhadores, as quais vêm sendo superadas pela doutrina jurisprudência e pela edição de novas leis, concedendo direitos que a Constituição Federal não foi capaz de conceder.

### 2.2.1 As exclusões Constitucionais

Em que pese a importância dada aos direitos trabalhistas pelo Constituinte de 1988, ao analisarmos os dispositivos constitucionais concernentes ao Direito do Trabalho, chegaremos

---

<sup>53</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p 05.

à conclusão de que os direitos sociais garantidos aos domésticos basearam-se na idéia de subemprego de forma que as restrições aos direitos ali dispostos suplantam as concessões<sup>54</sup>.

O legislador constituinte não foi sensível à esta categoria que historicamente não foi contemplada com os direitos básicos inerentes ao exercício da atividade laborativa, estendendo aos empregados domésticos apenas alguns dispositivos do art. 7º da Carta Constitucional de 1988.

O inciso I do art. 7º da CF/88 diz respeito à proteção de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, com indenização compensatória e tem como objeto a efetividade do trabalhador no emprego, dificultando a despedida arbitrária ao invés de proibi-la<sup>55</sup>.

Assim, no tocante à indenização compensatória garantida na norma em comento, manteve a Constituição de 1988 o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), instituído pela Lei nº 5.107, de 1966 como alternativa ao regime de estabilidade decenal. A contribuição ao FGTS é compulsória e equivale a 8% da remuneração percebida pelo empregado. Os depósitos são a cargo do empregador, que ao despedir o empregado sem justa causa, deve ainda pagar uma multa equivalente a 40% do saldo da conta do Fundo. Tal regime, quando da promulgação da Carta Constitucional, não foi estendido aos trabalhadores domésticos, tampouco aos eventuais e autônomos. Posteriormente, a Lei nº. 10.208/2001, estendeu o FGTS aos empregados domésticos, porém, de forma optativa. Tema que será abordado em momento oportuno.

A Constituição, por meio do inciso II do art. 7º, assegura o seguro-desemprego aos trabalhadores, benefício instituído ao trabalhador pelo Decreto-Lei nº. 2.284, de 10 de março de 1986, não fazendo expressa referência quanto à aplicabilidade deste instituto aos trabalhadores domésticos. O seguro-desemprego tem por objetivo prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa ou ao trabalhador resgatado de condição análoga à de escravo (art. 2º da Lei 7.998 de 1990).

O mencionado benefício também foi estendido, através da Lei nº 10.208/2001, aos empregados domésticos, mais uma vez, de forma diferenciada aos demais trabalhadores, como será demonstrado no item 3.4.4.

---

<sup>54</sup> CENTRO FEMINO DE ESTUDO E ASSESSORIA. Direitos das Trabalhadoras Domésticas: comentários sobre legislação atual, conquistas e lacunas. **CFMEA**. Brasília. Maio de 2007. Disponível em <<http://www.cfmea.org.br/publicacoes/publicacoes.asp>>. Acesso em: 07 out. 2008.

<sup>55</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 128.



O art. 7º da CF/88 não contemplou à categoria doméstica o piso salarial proporcional à capacidade e complexidade do trabalho, previstos aos demais trabalhadores no inc. VII da CF/88. O estabelecimento de um piso salarial pela via da negociação coletiva para a categoria doméstica é de difícil consecução, seja por não haver uma previsão expressa na CF/88, seja pela impossibilidade de celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho, instrumentos normativos de grande eficácia na estipulação do piso ou salário profissional à determinada categoria. Neste conseguinte, também exclui-se o inciso XXVI, que garante o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Entretanto com a edição da Lei Complementar nº 103 de 14 de junho de 2000, cada Estado da União poderá instituir, mediante Lei de iniciativa do Executivo “piso salarial para os empregados que não os tenha definidos em lei federal, convenção ou acordo coletivo”<sup>56</sup>.

Outro inciso não estendido aos domésticos é VII, que prevê garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável, que corresponde às comissões pagas ao empregado calculadas com base no percentual do produto de seu trabalho. Como a atividade doméstica é sem fins lucrativos, não há a possibilidade de o doméstico perceber tal tipo de pagamento.

Outra vedação importante foi negada aos domésticos na CF/88, trata-se do inciso X dispões sobre a proteção do salário e veda a retenção dolosa do mesmo. Tal norma tem por objetivo proteger o salário do empregado, entretanto ainda não foi editada lei que preveja crime de retenção salarial dolosa, de que forma ela se opera e qual a penalidade para o empregador que a comete<sup>57</sup>.

Os dispositivos contidos nos incisos XIV, XII e XVI também não se aplicam aos domésticos, e todos se interligam na mesma questão: a jornada de trabalho.

O empregado doméstico ainda não possui jornada de trabalho regulamentada, por isso não se podem aplicar tais normas. A jornada em turno ininterrupto, a qual é a mais comum à categoria doméstica, não estará limitada a seis horas. Não há limite, por isso também não se aplica a duração normal de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro por semana, e, por conseguinte, não faz jus o doméstico ao pagamento de horas-extras, segundo o entendimento majoritário.

---

<sup>56</sup> Art. 1º da Lei Complementar nº 103/200.

<sup>57</sup> SUMARIVA, Paulo Henrique de Godoy. **Aspectos penais da retenção dolosa de salário**. Revista Jus Vigilantibus, out. 2006. Disponível em: <<http://jusvi.com/artigos/20205>>. Acesso em: 30 out. 2008.

Tampouco foi estendido o pagamento de adicional noturno (inciso IX), que visa compensar as inconveniências sociais e biológicas geradas pelo trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas e 5 (cinco) horas. Se já é dito que o empregador não é possível “suportar” o ônus de pagar hora-extra ao empregado doméstico, muito menos poderá arcar com adicional ora comentado, apesar se sofrer o trabalhador doméstico das mesmas inconveniências trazidas pelo trabalho noturno que qualquer outro trabalhador.

Parece-nos absurda a exclusão das trabalhadoras domésticas da abrangência dos dispositivos contidos nos incisos XX, XXV, XXX do art. 7º da CF, que dispões acerca da proteção do mercado de trabalho da mulher, disponibilização gratuita de creches e pré-escolas aos filhos e dependentes dos trabalhadores e proibição de diferença de salários por motivos discriminatórios. Tais dispositivos são de extrema importância na equiparação de condições de acessibilidade ao mercado de trabalho da mulher e é sabido que a categoria doméstica, em sua grande maioria, é composta por mulheres. Tal exclusão confronta o princípio fundamental da igualdade prevista no caput do art. 5º da CF/88, desigualando as condições de acesso e oportunidade no mercado de trabalho das empregadas domésticas em relação ao seu próprio gênero e também ao gênero masculino.

Os incisos XXII e XXIII, dispõem, respectivamente, sobre a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança e - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei, também não são estendidos aos domésticos por força do parágrafo único do art. 7º da CF/88.

É compreensível que o legislador constituinte não tenha considerado necessária a aplicação de desses preceitos aos trabalhadores domésticos pois tais normas foram criadas dentro do quadro de total falta de segurança nas indústrias capitalistas, que ocasionaram altas taxas de acidentes e mortalidade ao longo do desenvolvimento industrial.

Entretanto, é preciso assegurar aos trabalhadores domésticos condições dignas no ambiente de trabalho, através de alimentação própria e suficiente, dormitórios limpos e com espaço suficiente para proporcionar o descanso do empregado e acesso a material de trabalho adequado a fim de evitar acidentes domésticos. O trabalhador doméstico pertence ao uma classe numerosa e importante à sociedade e a garantia de sua segurança constitui dever do legislador, que poderá fazê-la através de legislação ordinária.

Da mesma forma, deve ser estendida à categoria em questão a vedação a distinção no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXXI

da CF/88), por se tratar de norma inclusiva, com vistas efetivar o princípio da igualdade, previsto nos arts. II e III da Declaração Universal dos Direitos dos Homens, aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas, em 1948<sup>58</sup>.

Não faz jus o trabalhador doméstico ao seguro contra acidentes de trabalho. Se por acaso o empregado doméstico sofrer alguma lesão que exija o seu afastamento do serviço, ele ficará afastado de suas atividades por conta do INSS, percebendo o benefício do auxílio-doença.

A Constituição de 1988, ao não estender expressamente aos domésticos ao prazo prescricional do inciso XXIX, gerou uma divergência jurisprudencial quanto ao prazo a ser aplicado aos litígios que envolvem esta categoria. Atualmente, é dominante o entendimento de que a prescrição do art. 7º da CF é a de todos os trabalhadores. Tal questão será melhor desenvolvida no item 3.6 presente trabalho.

O salário-família, previsto no inciso XII, destina-se ao trabalhador de baixa renda, como expresso no texto constitucional, e tem por finalidade auxiliar o sustento e educação dos filhos, ou indivíduos equiparados, até 14 (quatorze) anos de idade ou inválidos, através do pagamento de cotas pecuniárias. Tal benefício previdenciário não foi incluído no rol dos direitos a que faz jus o trabalhador doméstico no parágrafo único do art. 7º Constituição Federal, e expressamente excluído da categoria no art. 65 da Lei nº 8.213/91<sup>59</sup>.

O inciso XXVII diz respeito à proteção em face da automação, ou seja, a substituição ou diminuição, face a revolução tecnológica, do trabalhador por máquinas. Tal dispositivo foi criado para proteger os trabalhadores das indústrias e segmentos tecnológicos.

Outra vedação não aplicável aos empregado domésticos é a do inciso XXXII, que proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. Segundo Arnaldo Süssekind, tal inciso “não tem por finalidade a aplicação uniforme dos mesmos direitos e obrigações a todos os trabalhadores, de todas as categorias profissionais. O que pretende (...) é que na regulamentação de determinada matéria, não se distinga entre os trabalhadores manuais, técnicos e intelectuais”<sup>60</sup>.

<sup>58</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. cit. p. 268.

<sup>59</sup> Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social: Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, exceto ao doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66.

<sup>60</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. cit. p. 273-274.

Também não foi incluído como direito constitucional do trabalhador doméstico o inciso XXXIII, que proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. O trabalho doméstico infantil é uma triste realidade brasileira e o constituinte de 1988 perdeu uma importante chance de coibir tal prática, talvez por ser tão comum e aceita pelos cidadãos brasileiros.

Não havia previsão de idade mínima para o trabalho doméstico. Em que pese, mais uma vez, frisarmos que o princípio da isonomia deve ser respeitado, o menos, trabalhador doméstico não está protegido constitucionalmente, diferentemente dos demais menores. Ressalte-se ainda que o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069, de 13.7. 1990), proíbe o trabalho de menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz (art. 60),

Portanto, interpretando-se o referido artigo e o inciso XXXIII da CF/88, extraía-se que a permissão do trabalho doméstico aos maiores de 16 (dezesseis) anos, entretanto, vedado o trabalho noturno, insalubre e penoso (art. 67 da Lei 8.069/90). Entretanto, em 2008, o Decreto nº 6.841 de 12 de junho, finalmente vedou a contratação de adolescentes abaixo de 18 (dezoito) anos para atividade domésticas, considerando-o de risco, pois tal atividade expõe a esforços físicos intensos, isolamento, abuso físico, psicológico e sexual, longas jornadas de trabalho e sobrecarga muscular, além de abalar a saúde e o desenvolvimento de crianças e adolescentes( Decreto nº 6.481/2008, Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil –item nº 76)

No tocante ao inciso XXXIV, que veda a diferenciação entre trabalhador permanente e avulso, não se estende aos domésticos. O trabalhador avulso é aquele que presta serviços a empresas, sob a intermediação do sindicato, sem subordinação e por um curto período de tempo. Portanto, não pode ser o trabalhador doméstico avulso, conseqüentemente, não ocorrerá diferenciação dentro da mesma categoria.

Ante o exposto, o art. 7º da Constituição Federal de 1988, concedeu alguns direitos aos trabalhadores domésticos e excluiu a categoria de muitos, porém os direitos consituacionais previstos à categoria são mínimos, o rol do parágrafo único do artigo em comento não é taxativo<sup>61</sup>. Assim, lei ordinária poderá dispor sobre os direitos não previstos na CF/88, o que de fato já vem ocorrendo, como exemplo a Lei 11.324/2006.

---

<sup>61</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. p. 100.

### 2.3 A Lei nº 11.324 de 19 de junho de 2006

A promulgação da Lei 11.324 de 2006 aumentou o rol de direitos previstos aos empregados domésticos. Esta norma teve como origem a Medida Provisória (MP) nº 324/2006, cujo objetivo era, por meio da possibilidade de o empregador deduzir do seu imposto de renda o valor pago a título de contribuição previdenciária do empregado doméstico, fomentar a formalização desta categoria.

No Congresso Nacional a MP recebeu diversas emendas, que alteraram substancialmente o texto original, gerando ao Presidente a difícil tarefa de aprovar ou vetar uma lei que estenderia uma série de direitos à classe doméstica<sup>62</sup>.

O resultado foi o veto de alguns direitos e aprovação de outros, cujas garantias previstas aos empregados domésticos foram ampliadas de forma jamais vista na legislação da categoria.

O projeto de Lei de Conversão enviado ao Presidente da República (nº. 14, de 2006), foi objeto de veto parcial, nos dispositivos referentes à extensão do salário-família, obrigatoriedade da inscrição no FGTS e, por conseguinte, pagamento do seguro-desemprego.

No texto original, o benefício do salário-família era assim disposto: “Art. 3º: O caput do art. 65 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação: Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, inclusive ao doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66 desta Lei”.

O Ministério da Previdência Social manifestou-se pelo veto desse dispositivo, sob a alegação de tal artigo estar eivado de inconstitucionalidade, pois contraria frontalmente o § 5º do art. 195 da CF/88, que prevê que nenhum benefício da seguridade social poderá ser

---

<sup>62</sup> Sobre este tema, discorre Dayse Coelho: “A Lei nº. 11324/06 é fruto de pressão política com finalidades eleitorais. Infelizmente e mais uma vez, o cidadão foi usado como brinquedo. O Congresso Nacional tentava equiparar o doméstico aos outros trabalhadores ordinários deixando o Presidente em má situação acatando a proposta do Congresso ou não, uma vez que qualquer uma das atitudes desagradaria os empregados domésticos ou os empregadores domésticos, com o possível efeito negativo se houvesse desemprego na área doméstica”. ALMEIDA, Dayse Coelho de. Op. cit. p. 45.

estendido sem a correspondente fonte de custeio total, e tal concessão contraria o art. 201 da CF/88, tendo em vista que a despesa anual gerada pela extensão de tal contribuição aos empregados domésticos é do importe de R\$ 318 milhões, desequilibrando financeiramente o Órgão<sup>63</sup>.

Quanto à alteração da facultatividade da inscrição do empregado doméstico no FGTS, dispunha o texto original da Lei nº 11.324/2006: ““Art. 3º-A. 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, se dará mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento””.

O veto do referido artigo fundamentou-se na onerosidade do recolhimento do FGTS e da multa rescisória de 40(quarenta) por cento sobre os depósitos, contribuiria para a manutenção da informalidade e desemprego “maculando a pretensão constitucional de garantia do pleno emprego”<sup>64</sup>. Entendeu o governo que a prestação de serviços domésticos no âmbito familiar, por exigir confiança do empregador para com o empregado, pode se abalar com muita facilidade, e como tal fato é de comum ocorrência, seria apor demais oneroso a uma família, que não gera lucro, arcar com a despesa do FGTS cada vez que a fidúcia do empregado fosse questionada.

Conseqüentemente, a previsão da inscrição obrigatória do seguro-desemprego restou prejudicada, por estar vinculada ao FGTS, que continuou facultativo.

Note-se, entretanto, que a Lei 11.324/2006, além de prever o desconto pelo empregador dos valores por ele recolhido à título de contribuição ao INSS do empregado doméstico na sua Declaração de Imposto de Renda de Pessoa Física até o ano-calendário de 2011, estendeu, ou pacificou alguns institutos jurídicos de grande importância.

Ademais, tal lei alterou a Lei nº 5.859/72 no tocante às férias, estabilidade provisória da gestante e descontos no salário.

---

<sup>63</sup> BRASIL, Presidência da República, Casa Civil. **Mensagem nº. 577, de 19 de julho de 2006**. Comunica o veto parcial, por inconstitucionalidade e contrariedade ao interesse público, o Projeto de Lei de Conversão nº 14, de 2006 (MP nº 284/06). Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Msg/Vep/VEP-577-06.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Msg/Vep/VEP-577-06.htm)>. Acesso em: 13 out. 2008.

<sup>64</sup> Loc. cit.

Às empregadas domésticas gestante, o art. 4º-A estabeleceu a estabilidade provisória, com a vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Previsto também nesta lei especial o direito a férias anuais remuneradas de 30(trinta) dias, alterando o art. 3º da Lei nº 5.859/72, que antes previas 20(vinte) dias úteis de descanso anual remunerado.

Vedou-se também ao empregador descontar do salário do empregado valores a título de despesas pelo fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, havendo a possibilidade desta última ser descontada se for acordada e se referir a local diverso da prestação de serviço.

Por último, revogou a alínea “a” do art. 5º da Lei nº 605 de 5 de janeiro de 1949, passando os trabalhadores domésticos a ter direito a folgar nos feriado civis e religiosos. Assim, a partir de 20 de julho de 2006, data da publicação da Lei nº 11.324/06, caso haja trabalho em feriado civil ou religioso o empregador deve proceder com o pagamento do dia em dobro ou conceder uma folga compensatória em outro dia da semana (art. 9º da Lei nº 605/49).

## **2.4 Panorama da discussão dogmática**

As especificidades da relação de trabalho doméstico fundamentam as divergências doutrinárias que sempre existiram em relação aos direitos trabalhistas da categoria doméstica. De uma breve análise, entendemos pela existência de três correntes doutrinárias:

A primeira corrente, integrada dentre outros por Sérgio Pinto Martins, interpreta de forma totalmente restritiva a norma justrabalhista, e por isso entende ser direito dos trabalhadores domésticos apenas o contido exatamente na letra da Lei. Para este corrente não se pode estender os direitos não previstos especificadamente na Lei, não se aplicando, mesmo que analogicamente os preceitos da CLT tampouco Direitos Sociais da Constituição Federal não previstos no parágrafo único do art. 7º.

A segunda corrente, na qual participa Jorge Luiz Souto Maior e Dayse Coelho de Almeida, entende, fundados nos princípios da dignidade da pessoa humana<sup>65</sup>, construção da sociedade livre, justa e solidária, isonomia e da condição mais favorável ao trabalhador<sup>66</sup>, sustenta a equiparação dos direitos trabalhistas dos domésticos aos demais trabalhadores.

Uma terceira corrente, intermediária, defende a aplicação análoga de algumas normas da CLT aos domésticos ao mesmo tempo em que utilizam os clássicos argumentos positivistas (onerosidade excessiva do empregador e relação laboral com traços de pessoalidade) na defesa da inaplicabilidade de alguns institutos jurídicos, como a fixação da jornada e a estabilidade da gestante. Podemos afirmar que se filiam a esta corrente Alice Monteiro de Barros e Arnaldo Süssekind.

#### 2.4.1 Regime remuneratório

A relação de trabalho tem como uma de seus elementos a onerosidade, que se exteriorizada através do pagamento de parcelas econômicas ao empregado, pelo empregador, chamadas de salário ou remuneração.

Salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas diretamente ao empregado, pelo empregador em função do contrato de trabalho<sup>67</sup>. Já a remuneração, é a “soma de retribuições recebidas habitualmente pelo empregado, seja em dinheiro ou em utilidades, em decorrência da prestação de serviço, remunerado pelo empregador ou por clientes, resultantes do contrato de trabalho”<sup>68</sup>.

A remuneração dos empregados domésticos pode ser paga em dinheiro ou ainda em dinheiro e utilidade. A utilidade se caracteriza pela gratuidade e como um acréscimo ao salário do empregado<sup>69</sup>.

O valor do salário pago aos empregados domésticos, pelos motivos históricos e sociais já mencionados, sempre foi menor do que a grande maioria das profissões. Até mesmo a Lei 5.585/72 não previu um valor mínimo à categoria. Tal norma permitia o pagamento de valor

<sup>65</sup> ALMEIDA, Dayse Coelho de. Op. cit. p. 48.

<sup>66</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. Op. cit. p. 262.

<sup>67</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 683.

<sup>68</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. Cit. p. 08.

<sup>69</sup> **REMUNERAÇÃO do Trabalho**. Disponível em <[http://www.salarium.com.br/dicas\\_destaque.asp?id=10](http://www.salarium.com.br/dicas_destaque.asp?id=10)>. Acesso em: 30 out. 2008.



inferior ao mínimo legal, possibilidade extraída da interpretação *a contrario sensu* do § 1º da citada Lei, que utilizava a expressão “o empregado que receber salário superior ao mínimo vigente”<sup>70</sup>.

A Constituição Federal de 1988 estendeu aos empregados, inclusive os domésticos, o direito ao salário mínimo, nacionalmente unificado (art. 7º, parágrafo único).

O salário mínimo deverá ser fixado por lei, cabendo ao Congresso Nacional fixar seu valor, que será único em todo o território nacional e deverá ser periodicamente ajustado para conservar seu poder aquisitivo.

Nas palavras de Arnaldo Süssekind:

O salário mínimo corresponde, assim, ao patamar abaixo do qual não pode prevalecer a vontade dos contratantes, sendo nula de pleno direito qualquer estipulação em contrário, mesmo advindo de instrumento da negociação coletiva. *A flexibilização admitida para algumas hipóteses encontra barreira intransponível no valor do salário mínimo*<sup>71</sup>.

Entretanto, a jurisprudência vem decidindo pela possibilidade de pagamento de salário inferior ao mínimo aos empregados domésticos que laboram em jornada reduzida<sup>72</sup>. Ora, a mesma jurisprudência que desfavorece o trabalhador doméstico, entende como garantido o mínimo ao trabalhador em regime de tempo parcial<sup>73</sup>.

Alice Monteiro filia-se à doutrina e à jurisprudência que entende pela possibilidade de pagamento de salário mínimo proporcional à jornada de oito horas, sob o argumento de que o salário mínimo é fixado com base numa jornada de trabalho de 44 horas semanais e oito diárias. Esse é o entendimento majoritário<sup>74</sup>.

Essa corrente é amparada pela Lei nº 8.542, de 23 de dezembro de 1992, que disciplina a política nacional de salários. O §1º do art. 6º da citada lei dispõe sobre o salário

<sup>70</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 46.

<sup>71</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. cit. p. 171-172.

<sup>72</sup> **SALÁRIO MÍNIMO- EMPREGADO DOMÉSTICO- JORNADA REDUZIDA.** Exercendo a reclamante jornada reduzida de quatro horas e recebendo salário mínimo proporcional à jornada de trabalho, improcede o pedido de pagamento de diferenças a título de complementação de salário integral. Recurso desprovido. (TRT- 4ª R. – 6ª T. – RO/RA n. 00137.661/98-3 – Rel. Juiz João Alfredo Borges Antunes de Miranda - Decisão: 8.6.00)

<sup>73</sup> **SALÁRIO MÍNIMO- PROPORCIONALIDADE-** A contraprestação mínima que um empregado pode receber é o salário mínimo. Não pode haver exploração do empregado pelo patrão, de modo que é preciso o pagamento da importância recebida pelo empregado seja de pelo menos um salário mínimo, independente da carga horária laborada (art. 76 da CLT e art. 7º, IV, da Constituição Federal). (TRT- 1ª R. – 5ª T. – RO n. 21.067/97 – Rel. Juiz João Mário de Medeiros – DJRJ 18.1.00 – p. 106) *apud* MAIOR, Jorge Luiz Souto, Ob. cit. p. 257.

<sup>74</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 215.

mínimo horário, prevendo assim, legalmente que seja pago ao trabalhador valor inferior ao mínimo.

Para Jorge Luiz Souto Maior, tal prática fere a garantia constitucional do salário mínimo, sendo este o padrão remuneratório o que deve ser obedecido<sup>75</sup>- esse é o nosso entendimento.

Além disso, senão há previsão da jornada de trabalho dos domésticos, como definir qual é o seu mínimo?

Do mesmo modo, como podem os mesmos não fazer jus ao pagamento de horas extras, mas ter o salário mínimo ser reduzido se a jornada for inferior a oito horas diárias?

Em que pese as muitas razões para a diferenciação dos direitos trabalhistas domésticos, o direito ao salário mínimo deve estar acima de qualquer justificativa e deve ser pago a todos os trabalhadores. Permitir que tal direito seja desrespeitado, é assentir com a desigualdade e a manutenção de injustiças.

Com relação ao piso salarial, não faz jus ao doméstico do piso salarial estatuído por negociação coletiva de trabalho. Porém, desde o ano 2000, pode a categoria ser beneficiada com piso, de acordo com a Lei Complementar (LC) nº 103/2000. Tal lê prevê a instituição de piso salarial para empregados que não possuam piso estatuído por acordos coletivos ou lei federal, e tal lei se refere expressamente aos empregados domésticos em seu parágrafo 2º<sup>76</sup>.

Assim, por iniciativa do Poder Executivo, cada estado pode, mediante edição de lei, estabelecer um piso salarial para os empregados domésticos. Estados como São Paulo, Rio de Janeiro e os da Região Sul já instituíram piso salarial para a as empregadas domésticas<sup>77</sup>.

Outro ponto importante em relação ao regime remuneratório dos trabalhadores domésticos diz respeito ao pagamento de salário em utilidade, ou desconto no fornecimento desta. Como já dito, as utilidades representam um acréscimo no salário do empregado, pois este não precisa desembolsar valores com alimentação e aluguel, se residir, por exemplo, na casa do empregador.

<sup>75</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. Op. cit. p. 257.

<sup>76</sup> Lei Complementar nº 103/200: Art. 1: Art. 1º Os Estados 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.

<sup>77</sup> O piso salarial das empregadas domésticas, definido para o ano de 2008 é de R\$ 470,32, instituído pela Lei nº 5168 de 21 de dezembro de 2007.

A utilidade pode ser salarial ou não salarial. O critério majoritário para determiná-lo é a finalidade *pelo* trabalho ou *para* o trabalho (art. 457, CLT), sendo a utilidade necessária à prestação laboral, será para o trabalho. Assim, o empregado doméstico, para trabalhar necessita de alimentação, higiene, uniforme, se exigido e ainda, moradia, se habita no local de trabalho.

Havia a possibilidade de tais utilidades ensejarem descontos no salário do doméstico, filiando-se a tal possibilidade Alice Monteiro, que entende ser devido o desconto por força do costume ou do contrato, respeitado os percentuais legais, aplicando-se então os arts. 82 e 458 da CLT<sup>78</sup>. Ou seja, as utilidades necessárias para o labor do empregado doméstico poderiam ser descontadas no limite de 70 (setenta) por cento do seu salário (art. 82, CLT), e no tocante às despesas com moradia e alimentação, limitadas a 25 (vinte e cinco) por cento e 20 (vinte) por cento, respectivamente.

Entretanto, a lei nº 11.324/2006 acrescentou o art. 2º-A à Lei nº 5.859/72, vedando descontos do salário do empregado doméstico pelo fornecimento de alimentação, vestuário higiene ou moradia. Tal dispositivo vem ao encontro dos defensores da inaplicabilidade do art. 458 da CLT aos domésticos. Tais utilidades, na relação de trabalho doméstica, não são fornecidas por voluntariedade do empregador, e sim pela imposição decorrente da própria prestação do labor, pois o doméstico trabalha no âmbito residencial.

Assim, correta a vedação em questão, pois as utilidades fornecidas para o trabalho, têm por objeto viabilizar o trabalho não podendo ser um ônus ao empregado.

Não possuem também natureza salarial para fins trabalhistas, previdenciários, de incidência de FGTS e imposto de renda<sup>79</sup>, o que incentiva a concessão da utilidade pelo empregador, ao passo que tal benefício não constitui salário, não repercute nos reflexos salariais.

O art. 2º-A, §1º, da Lei nº 5.859/72 (introduzido pela Lei nº 11.324/2006) autoriza o desconto de despesas com moradia 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”. Ou seja, se o empregador fornecer moradia ao doméstico em local diverso da prestação do serviço, poderá descontar do salário do mesmo, contanto que

---

<sup>78</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 213-214.

<sup>79</sup> A Súmula nº 367 do TST dispõe: I- A habitação, a energia elétrica e o veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensável para a realização do trabalho não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares.

expressamente acordado. Se interpretada *a contrario sensu*, extrai-se que esta moradia, do art. 2º-A, §1º da Lei 5.859/72, possui natureza salarial.

Assegurou-se também aos domésticos a irredutibilidade do salário, proteção que visa coibir abusos e irregularidades do empregador quanto ao pagamento das verbas salariais, traduzindo-se na aplicação do princípio da inalterabilidade dos contratos (*pacta sunt servanda*) no Direito do Trabalho e da intangibilidade salarial<sup>80</sup>.

A irredutibilidade atua de dois modos: veda a redução salarial direta (diminuição nominal do trabalho) e a redução salarial indireta, na qual o obreiro tem sua carga horária ou serviço reduzido com a conseqüente redução da verba salarial<sup>81</sup>. Tal proteção possui sua exceção, qual seja, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, porém, tais institutos não se aplicam ao trabalho doméstico.

Outra garantia estendia ao empregado doméstico na CF/88 foi a percepção do 13º (décimo terceiro) salário. Tal parcela salarial, instituída pela Lei nº 4.090 de 1962, teve origem no costume das empresas, que à época concediam unilateralmente, valores a mais no final do ano (daí a nomenclatura *gratificação natalina*). Tal prática foi legalizada, porém só concedida aos domésticos mais de 20 anos depois de sua normatização.

Atualmente, por força da Constituição Federal, o 13º salário é direito de todo empregado, sendo tal gratificação natalina paga em duas parcelas (art. 2º, lei nº 4.749/65), a primeira, correspondendo a metade do 13º, deverá ser paga entre os meses de fevereiro e novembro, e a segunda, será entregue até o dia 20 de dezembro. Calcula-se o valor do 13º salário na razão de 1/12 avos da remuneração por mês de serviço ou período de trabalho igual ou superior a 15 dias.

Como já dito, o 13º salário é uma parcela salarial, sendo devida, independente do prazo de contrato de trabalho, nas diversas formas de ruptura contratual. Não percebe o 13º salário o trabalhador dispensado por justa causa e, ainda, segundo o TST (Súmula nº 14), fará jus a apenas 50% do valor quando a ruptura for por culpa recíproca.

Percebe, ainda, o empregado doméstico o vale-transporte, um benefício que o empregador antecipa ao empregado para utilização efetiva com despesas de deslocamento para o trabalho e do trabalho para sua residência. Entende-se como deslocamento a soma dos segmentos componentes da viagem do beneficiário, por um ou mais meios de transporte, entre sua residência e o local de trabalho (art. 2º, parágrafo único, Decreto nº 95.247/87).

<sup>80</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 770.

<sup>81</sup> Ibid. p. 757.

Ante uma faculdade do empregador, com a edição da Lei nº 7.418, de 16.12.1985, passou tal benefício a ser uma obrigação.

A devida regulamentação desta obrigação se deu com a promulgação do Decreto nº 95.247, de 17.11.87. Tal Decreto, em seu art. 1º, II dispõe que os empregados domésticos, definidos pela Lei nº 5.859/72 têm direito ao vale-transporte<sup>82</sup>.

#### 2.4.2 A estabilidade da gestante

A estabilidade provisória da empregada gestante constitui-se como uma garantia de emprego, de caráter transitório, deferida à empregada em virtude de uma circunstância especial (gestação), com a finalidade de assegurar a manutenção do vínculo empregatício por lapso temporal definido, independente da vontade do empregador<sup>83</sup>.

A Constituição de 1988 previu a garantia em comento, através do art. 10, II, *b*, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que assim dispõe:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

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

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

Note-se que como a disposição acima transcrita faz referência a um inciso do art. 7º da CF não previsto como aplicável aos empregados domésticos (art. 7º, parágrafo único da CF/88), resultando numa polêmica jurisprudencial e uma discussão acirrada quanto à extensão da estabilidade provisória da gestante às empregadas domésticas ou não.

Alguns autores defenderam a aplicação da referida estabilidade às empregadas domésticas, sob argumento de que não existe a possibilidade da Constituição excluir tal

<sup>82</sup> BRASIL. **Decreto nº 95.247 de 17 de novembro de 1987**. Art. 1º: São beneficiários do Vale-Transporte, nos termos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, os trabalhadores em geral, tais como:  
II - os empregados domésticos, assim definidos na Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972;

<sup>83</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 1250.

direito em razão de ser a gravidez um evento biológico e social da trabalhadora, independente de sua profissão<sup>84</sup>.

Outra vertente defendia que os direitos conferidos aos domésticos estavam expressamente dispostos na Constituição, e o art. 10 da ADCT referia-se a um artigo não previsto como direito social do empregado doméstico, portanto, incabível aduzir a aplicação da estabilidade.

Alega ainda que, para os que entendem que os direitos da gestante devem independer de sua profissão, não possui tal argumento substância jurídica, pois Direito pode conferir certos efeitos a determinada categoria, e omitir ou negar a outra, a para embasar tal tese, citam a própria legislação doméstica<sup>85</sup>.

Para esta corrente a omissão constitucional quanto à estabilidade da gestante doméstica não foi fruto de mero equívoco, e sim da compreensão de que a fidúcia existente na relação de trabalho doméstico impede tal extensão<sup>86</sup>.

Nesse sentido é a posição de Alice Monteiro de Barros, que afirma que “complexa relação humana” que se dá com a prestação de serviço doméstico, demanda um tratamento especial por parte do legislador, em razão da pessoalidade entre patrão e empregado.

A autora entende que não há como obrigar uma família a conviver com uma empregada, se ferida a confiança entre as partes, de modo que a estabilidade provisória em questão violaria a vida privada do empregador. A.M.B. afirma ainda ser correto apenas o pagamento dos efeitos da reparação pecuniária correspondente ao período da estabilidade, em caso de rescisão do contrato de trabalho, evitando assim uma situação que viole os direitos da personalidade da família empregadora<sup>87</sup>.

Com a entrada em vigor da Lei nº 11.324/2006, tal divergência foi sanada, posto que a referida norma alterou a Lei nº 5.859/72, incluindo através do art. 4º-A, a garantia da estabilidade provisória à gestante doméstica. Em que pese as críticas da doutrina em relação à disposição em comento, agiu bem o legislador em legalizar tal instituto.

---

<sup>84</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 379.

<sup>85</sup> Pertence a esta corrente Maurício Godinho Delgado. DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 379.

<sup>86</sup> Ibid. p. 380.

<sup>87</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op. Cit. p. 206-207.

A estabilidade da gestante é direito do nascituro, não é um benefício exclusivo da trabalhadora e sim uma proteção ao bem estar da criança, garantindo uma gravidez tranqüila e amparando a criança nos primeiros meses de vida.

Considerar que o nascituro da empregada doméstica não possui tais direitos não é apenas discriminatório, como fere os princípios constitucionais da isonomia e da dignidade da pessoa humana.

Não existem duas categorias de mulheres, tampouco duas categorias de nascituros<sup>88</sup>, sendo correta a promulgação da Lei nº 11.324/2006, mesmo que tardiamente, de forma a inibir a prática preconceituosa contra as domésticas e seus filhos.

### 2.4.3 Férias

Férias é termo que designa o período de descanso a que tem direito os trabalhadores, ou, nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

(...)lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias seqüenciais, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com objetivo de recuperação e implementação de suas energias e de sua inserção familiar, comunitária e política<sup>89</sup>.

Trata-se de um instituto imprescindível à relação de trabalho, em razão de ter natureza restauradora, cujos benefícios não se limitam ao trabalhador, mas também como mecanismo eficaz no desenvolvimento econômico e social, através da reinserção familiar e comunitária, e refletindo na saúde e segurança do trabalho<sup>90</sup>.

Não é um prêmio concedido ao trabalhador, e sim um direito, irrenunciável, consagrada como direito fundamental do trabalhador, segundo o art. XXIV da Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Organização da Nações Unidas em 1948<sup>91</sup>.

<sup>88</sup> SILVA, Roberto. Empregada doméstica. Direito à estabilidade gestante prevista no art. 10 do ADCT. Possibilidade. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 336, 8 jun. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5180>>. Acesso em: 22 out. 2008.

<sup>89</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 952.

<sup>90</sup> Loc. cit.

<sup>91</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. Cit. p. 249.

A introdução das férias em nosso direito do trabalho foi gradativa. No início, apenas o pessoal dos serviços públicos, os empregados em bancos e em grandes armazéns delas desfrutavam, foi a partir da Primeira Guerra Mundial que ganhou corpo a luta pela concessão coativa de férias aos empregados. Desde então a questão se densifica, suscitando uma atuação cada vez maior do legislador. A consolidação das Leis do Trabalho leva a efeito excelente síntese da matéria<sup>92</sup>.

A primeira norma que garantiu o direito às férias no direito brasileiro foi o Decreto nº 221, de 26.2.1890, que previa a concessão de 15 dias de férias anuais aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil, direito este posteriormente estendido aos empregados dos estabelecimentos industriais, comerciais e bancários, através da promulgação da Lei nº 4.982, de 24.12.1925<sup>93</sup>. A Constituição de 1934, previa férias anuais remuneradas (art. 121, §1º, f), sem estabelecer quantos dias. Outra Constituição do Governo do Presidente Getúlio Vargas, da mesma forma, previu que depois de um ano de serviço ininterrupto em uma empresa de trabalho contínuo, o operário terá direito a uma licença anual remunerada.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, por sua vez, dispôs sobre o instituto das férias no art. 130, prevendo para o trabalhador 20 (vinte) dias úteis de férias anuais. A reconheceu aos Trabalhadores Avulsos o Direito a Férias, aplicando-lhes o contido na CLT (arts. 143 a 147). Por sua vez, o Decreto-lei nº. 1.535 de 14 de abril de 1977, deu nova redação ao capítulo da CLT que dispõe sobre as férias, sendo a mais importante alteração do número de dias, que passou de 20 dias úteis para 30 dias corridos. Com a promulgação da Constituição de 1988, tal instituto foi elevado à categoria de direito social.

O direito a férias somente foi concedido aos trabalhadores domésticos com a promulgação da Lei nº 5.859/72, cujo texto assim dispôs: “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, prestados à mesma pessoa ou família”. O Decreto nº 71.885/73, que regulamentou a referida norma, estabeleceu que se aplicam aos domésticos as disposições contidas na CLT referente às férias<sup>94</sup>.

A partir desse regulamento, surgiu uma divergência jurisprudencial quanto à aplicabilidade das normas de CLT, cuja reforma promovida pelo Decreto-Lei nº 1.535/77

<sup>92</sup> BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. **Comentários à Constituição do Brasil**. 2ª ed. atual., São Paulo: Saraiva, 2001. p. 490.

<sup>93</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 108.

<sup>94</sup> Decreto nº 71.885/73, art. 2º “*Excetuando o capítulo referente a férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da Consolidação das Leis do trabalho*”.



elevou para 30 dias corridos as férias dos empregados regidos pela CLT<sup>95</sup>, no instituto das férias dos empregados domésticos, residindo a discussão em três pontos, quais sejam, a período de gozo, férias proporcionais e dobra da parcela de férias não quitadas..

Assim, a divergência doutrinária se ampliou, surgindo dúvidas baseadas na existência de equiparação dos trabalhadores domésticos aos celetistas em relação ao instituto em comento.

Maurício Godinho Delgado entende ser falha a argumentação dos que não consideram aplicáveis ao empregados domésticos os preceitos celetistas referentes às férias proporcionais e as não quitadas no devido prazo, baseadas na exclusão da categoria contida no art. 7º da mencionada consolidação. Delgado afirma que o Decreto regulamentador do instituto das férias aos domésticos, ao determinar a aplicação da CLT, estende à categoria o ali disposto, respeitando as especificidades da lei especial, qual seja, o período de 20 dias úteis previstos na mesma<sup>96</sup>.

Em direção oposta estão Alice Monteiro de Barros e Arnaldo Sussekind, ao não considerarem a aplicação dos preceitos celetistas aos domésticos em relação ao que não está regulado pela Lei nº 5.859/72.

Alice Monteiro de Barros afirma que art. 2º do Dec. 71.882/73 não gerou a ampliação dos direitos concedidos na Lei nº 5.859/72, posto que o referido decreto regulamentador não possui legalidade para conferir tais direitos, e de forma totalmente diversa de Mauricio Godinho Delgado, entende que o disposto no art. 2º o Decreto. 71.882/73 tem por objetivo incluir as disposições do instituto das férias celetistas apenas no que é compatível com as presentes na Lei nº 5.859/72, e sucinta ainda que a Constituição de 1988, não faz qualquer referências às férias proporcionais ou à dobra, ao estender tal direito aos domésticos<sup>97</sup>.

Para Alice Monteiro de Barros, o Decreto nº 71.885/73, “ao excetuar o capítulo de férias, teve em mira incluir na esfera normativa do trabalho doméstico apenas as disposições sobre férias compatíveis com a Lei nº. 5.859, de 1972”<sup>98</sup>.

---

<sup>95</sup> **Decreto-lei n.º 1.535 de 15 de abril de 1977.** Altera o Capítulo IV do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a Férias, e dá outras providências. Art. 130. Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes.

<sup>96</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 966.

<sup>97</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op. Cit. p. 209.

<sup>98</sup> Loc. cit.

Essa é a mesma orientação do mestre Arnaldo Sussekind, que afirma “os preceitos da CLT, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam ao empregado doméstico”<sup>99</sup>.

Para José Luiz Pereira Prunes, caberia a aplicação da norma específica, ou seja, a Lei nº 5.859/72, pois a posterior reforma da CLT não revogou parcialmente a referida Lei, não possuindo qualificação para estender o direito alterado aos domésticos<sup>100</sup>.

Nesse sentido, Roberto Padilha Guimarães se manifesta:

(...) entende-se que o art. 2º do Decreto nº. 71.855/73 não poderia dispor sobre aplicabilidade do capítulo da CLT referente às férias anuais remuneradas, tendo em vista que, ao mesmo tempo em que a Lei nº 5.859/72 nada refere sobre o tema, o art. 7º, a, da CLT, veda expressamente a aplicação da CLT aos domésticos.

A Carta Constitucional de 1988 também assegurou o direito às férias anuais remuneradas aos empregados domésticos, com o acréscimo de 1/3 (um terço) do salário.

Tal garantia não elucidou a dúvida anterior quanto à duração das férias, em razão do art. 7º, XVII da CF/88 não mencionar prazo de duração do instituto, criando novas divergências posto que parte da doutrina e jurisprudência entendeu que as normas constitucionais estariam equiparando os domésticos aos demais trabalhadores em relação à duração das férias, dobra de parcelas não quitadas e férias proporcionais proporcional<sup>101</sup>.

Arnaldo Sussekind afirma que o artigo da garantia constitucional das férias não estendeu aos domésticos o previsto na CLT, em que pese o princípio da isonomia contido no inciso XXXII do art. 7º da CF/88, o mesmo tem por objetivo vedar o estabelecimento de direitos sociais distinto dentro de uma mesma categoria profissional<sup>102</sup>.

Para o mestre Maurício Godinho Delgado, com relação à duração das férias, a Carta Constitucional de 1988 não alterou o prazo de vinte dias previsto na Lei nº 5.859/72, pois

<sup>99</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, v. 2, 16 ed. p. 883 *apud* BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit, p. 209

<sup>100</sup> PRUNES, José Luiz Ferreira. Contrato de Trabalho Doméstico e Trabalho a Domicílio, p. 171-172 *apud* GUIMARÃES, Roberto Padilha. A disciplina legal das férias do empregado- Análise da vigência e aplicação da Lei nº. 5.859/72, do Decreto nº. 71.885/73, da Convenção nº. 132 da OIT e da Lei nº. 11.324/06 *in Revista Justiça do Trabalho* nº. 285, 2007. p. 50.

<sup>101</sup> GUIMARÃES, Roberto Padilha. Op. cit. p. 51.

<sup>102</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo. Op. Cit. p. 119.

norma especial não se altera em decorrência de modificação de norma geral, não havendo suporte jurídico que sustente a revogação do prazo de vinte dias contido na lei especial.

Nesse sentido, posiciona-se Roberto Padilha, que ressalta que a Constituição de 1988 não determinou a aplicação da CLT aos domésticos com relação às férias, restringindo-se a determinar seu pagamento com o acréscimo de um terço<sup>103</sup>.

Em que pese a posição majoritária da doutrina no sentido da Constituição não ter ampliado aos domésticos o prazo de férias de vinte para trinta dias, uma incipiente jurisprudência decidiu pela ampliação<sup>104</sup>.

De acordo com esta posição, Emílio Gonçalves afirma:

A Constituição equiparou os empregados domésticos aos demais empregados no tocante ao direito de férias, pondo fim à discussão. Aplicase, agora, aos domésticos, as normas da CLT que disciplinam o direito às férias. Não apenas passaram a ter direito a férias com duração de trinta dias corridos, como também fazem jus ao recebimento das mesmas com acréscimo de um terço do salário normal<sup>105</sup>.

Assim, à luz da doutrina majoritária imediatamente e posterior à promulgação da Constituição Federal de 1988, esta apenas assegurou aos domésticos o pagamento das férias com acréscimo de um terço, não havendo aplicação das normas da CLT no tocante à esta disciplina, não se aplicando, portanto, à categoria, férias proporcionais e o pagamento em dobro quando não quitadas no prazo legal.

A Convenção de nº 132 da Organização Internacional do trabalho, aprovada em 03 de junho de 1970, aprovada pelo Congresso Nacional Brasileiro em 23 de setembro de 1981 (Decreto Legislativo nº 47), teve seu instrumento de ratificação depositado pelo Brasil em 23 de setembro de 1998 e a devida promulgação através do Decreto Presidencial nº 3.197, de 5 de outubro de 1999, trata das férias dos empregados, com exceção dos marítimos.

Tal ratificação efetuada pelo Brasil não apresentou nenhuma exclusão ou restrição em relação à determinada categoria, sendo tal norma aplicável aos domésticos, e, pelo seu conteúdo, trouxe novas discussões no campo do instituto em questão.

<sup>103</sup> GUIMARÃES, Roberto Padilha. Op. cit. p. 52.

<sup>104</sup> A Constituição Federal de 1988 assegurou, sem condições o direito a férias anuais pelo período de trinta (30) dias, equiparando, assim, os domésticos às normas consolidadas que regem a matéria. (TST, 5ª T, RR 127.179/94-0) *apud* Ibid. p. 51.

<sup>105</sup> GONÇALVES, Emílio Carlos Garcia. Direitos Sociais dos Empregados Domésticos. 4. ed. São Paulo: LTr, 1996. p. 72 *apud* GUIMARÃES, Roberto Padilha. Op. cit. p. 51.

A principal contribuição da Convenção nº 132 da OIT foi preencher lacunas existentes na disciplina das férias dos empregados domésticos.

A referida Convenção, em seu art. 3º, §3º, estabeleceu que a duração das férias não deverá ser inferior a três semanas de trabalho, excluindo-se feriados intercorrentes, por ano de serviço. De início, tal regra já foi interpretada de formas diversas, e erroneamente por alguns doutrinadores, que entenderam ser três semanas o prazo de duração de férias, em nada se alterando em relação aos domésticos<sup>106</sup>.

Porém, o que a Convenção estabelece é um prazo *mínimo* de férias e o Brasil, ao depositar o instrumento de ratificação desta Convenção, efetuou declaração apensa<sup>107</sup> à mesma, definido especificando o período mínimo de férias anuais remuneradas, para todos os trabalhadores, 30 dias<sup>108</sup>.

Cumprir informar que a Convenção nº 132, por possuir algumas regras flexibilizadoras e ainda prever período concessivo de férias de dezoito meses, é aplicada no Brasil somente no que é mais favorável ao trabalhador. Afinal, “a Convenção é considerada norma mínima, não podendo prevalecer se houver normas anteriores e posteriores internas mais vantajosas aos trabalhadores”<sup>109</sup>.

Portanto, resta claro que sendo a Convenção nº 132 da OIT aplicável aos empregado domésticos é norma mais favorável à categoria, no tocante ao período de férias, deve ser aplicado tal prazo, posto que o da Lei 5.859/72 é menos favorável à categoria.

Interessa mencionar uma questão importante em relação à referida duração das férias. Depreende-se, com a previsão de trinta dias de duração ao instituto em comento na Lei 11.324/2006, que para o legislador brasileiro a Convenção nº 132 da OIT, ou era desconhecida, ou inaplicável aos domésticos.

Tal ignorância é a única forma de justificar o fato de para a Lei nº 11.324/2006, aplica-se o período de trinta dias de férias aos períodos aquisitivos iniciados após a entrada em vigor da referida norma, fato contraditório, posto que tal prazo já era garantido desde de a entrada em vigor da Convenção sobre férias da OIT.

---

<sup>106</sup> ALMEIDA, Dayse Coelho de. Op. cit. p. 53.

<sup>107</sup> O artigo 3º, § 2º da Convenção nº 132 da OIT estabelece que o Estado-Membro ratificante deverá especificar a duração das férias, respeitado período mínimo de três semanas de férias por anos de serviço, em uma declaração apensa à ratificação.

<sup>108</sup> ALMEIDA, Dayse Coelho de. Op. cit. p. 53

<sup>109</sup> GUIMARÃES, Roberto Padilha. Op. cit. p. 53.

Em que pese a norma que alterou a Lei nº 5.859/72 ter elucidado qualquer dúvida quanto ao prazo de gozo das férias dos domésticos, incorreta a disposição na qual estabelece a aplicação deste prazo a partir da data da publicação da Lei nº 11.324/2006. A alteração do art. 3º da Lei nº 5.859/2006 não deve ser tratada como uma inovação jurídica e sim o que de fato é, a unificação das normas concernentes ao instituto das férias dos empregados domésticos.

Outrossim, em relação às férias proporcionais, uma pequena parte da doutrina e da jurisprudência consideravam aplicáveis aos domésticos tal direito.

Maurício Delgado, como já exposto, entende serem aplicáveis aos domésticos as disposições concernentes às férias contidas na CLT, excetuando a particularidade dos 20 dias previstos na Lei nº 5.859/72, em razão da referência ao capítulo celetista contida no Decreto nº 71.885/73. Delgado admite, portanto, a extensão aos domésticos das férias proporcionais assim como as férias em dobro.

A Convenção nº 132 da OIT dispõe sobre o pagamento das férias proporcionais, quando o empregado contabiliza período de serviço de seis meses, independentes da causa de cessação do vínculo empregatício. Tal prazo deve ser interpretado como o máximo de carência aquisitiva de férias, posto que uma interpretação meramente literal do texto da norma internacional leva a crer que o prazo de aquisição das férias fora reduzido para seis meses.

A regra em comento refere-se ao período máximo que os Estados ratificadores devem respeitar como aquisitivo das férias do trabalhador, podendo cada país estabelecer período aquisitivo inferior.

Seguindo o princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, Alice Monteiro filia-se à parte da doutrina que entende pela aplicação das férias proporcionais aos empregados domésticos, em razão da previsão contida na Convenção nº 132 da OIT, e por analogia ao art. 146, parágrafo único da CLT, cabe tal direito a período aquisitivo inferior a seis meses.

Ultrapassada a questão da concessão de férias proporcionais, há a divergência quanto ao prazo aquisitivo. Doutrinadores e juristas, dentre eles, Sergio Pinto Martins, entendiam que o empregado doméstico só faria jus às férias proporcionais após 12 (doze) meses de serviços, com fundamento no art. 3º da Lei nº 5.859/72 preveja que o direito a férias ocorre após 12 meses de trabalho<sup>110</sup>.

---

<sup>110</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 79.

As Súmulas do TST dirimiram tal divergência. A de nº 216 do TST (de 28 de outubro de 2003) dispõe que “o empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de trabalho tem direito a férias proporcionais”. Anteriormente a esta, a de nº 171, já previa o pagamento de férias proporcionais ao empregado, se dispensado sem justa causa, ainda que incompleto o período aquisitivo.

O último ponto controvertido diz respeito ao pagamento das férias em dobro quando não quitada no prazo legal. Ainda não há previsão legal para tal direito aos domésticos, sendo causa de mais uma discussão doutrinária.

Como já afirmado, Maurício Delgado é defensor da tese de que os empregados domésticos regem-se, subsidiariamente, pelas normas da CLT em relação às férias<sup>111</sup>.

Por sua vez, Alice Monteiro não vislumbra a possibilidade de concessão das férias em dobro aos domésticos, seja por força da inaplicabilidade da CLT à categoria, seja pela falta de previsão sobre o tema na Convenção da OIT. Afirma ainda que a Lei nº 5.859/72 não prevê tal instituto, tampouco a lei nº 11.324/2006 fez qualquer tipo de referência, de tal forma a confirmar a inaplicabilidade aos empregados domésticos.

O pagamento em dobro das férias tem natureza de penalidade e ressarcimento pelos prejuízos causados ao trabalhador, oriundos da mora do empregador. Por isso, a concessão de férias ao empregado doméstico deve estar aliada a uma previsão legal punitiva, para evitar descumprimentos. O fato de os trabalhadores domésticos enfrentarem dificuldades na formalização da relação de trabalho e efetivação dos direitos assegurados já deveria guiar os legisladores na edição de normas assecutórias ao cumprimento desses direitos, e foi perdida uma grande oportunidade de fazê-lo na edição da lei nº 11.324/2006. Resta à jurisprudência aplicar ao caso concreto as devidas penalidades.

Por derradeiro, resta informar os direitos referentes ao instituto das férias dos empregados domésticos, ainda não mencionados.

Em relação ao fracionamento das férias, a Convenção nº 132 da OIT, determina que só ocorrerá mediante autorização de autoridade competente ou órgão apropriado do país e o período fracionado não poderá ser inferior a duas semanas, inclusive para o empregado

---

<sup>111</sup> Nessa orientação: **EMPREGADOS DOMÉSTICOS – FÉRIAS EM DOBRO** – Os arts. 2º e 6º do Decreto nº 71.885/73, que regulamentam a Lei nº 5.859/72, remetem o tratamento das férias dos trabalhadores domésticos à disciplina consolidada, sendo-lhes, assim, devidas férias em dobro no termos do art. 137 da CLT. Precedente do Col. TST. Recurso parcialmente provido. (TRT 10º R. – RO 4.220/98 – DF – 3º T – Rel. Juiz Alberto Luiz Bresciani de Fobtain Pereira – DJU 4.12.98 – p 30) *apud* MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego**. v. II. São Paulo: LTr, 2008, p. 263.

doméstico. A Convenção também prevê o pagamento antecipado, dois dias antes do início das férias do empregado.

A referida norma internacional também assegura aos domésticos que os períodos de incapacidade, decorrentes de doença ou acidente de trabalho, não serão computados a título de férias. Além disso, o empregado for acometido de doença ou acidente no gozo das férias, as mesmas serão suspensas, da mesma forma que não serão descontados do período das férias os dias nos quais o empregado se ausentou do serviço por razões alheias à sua vontade.

Por fim, registre-se que alguns direitos previstos do instituto das férias previstos na CLT não são aplicados aos domésticos, posto que a jurisprudência majoritária entende pela não aplicabilidade das normas celetistas aos domésticos. Assim, não é garantido aos domésticos a proibição de fracionamento das férias aos menores de 18 (dezoito) anos e maiores de 50 (cinquenta). Da mesma forma, não é assegurado ao menos de 18 anos o gozo das férias em período coincidente com as férias escolares e também inexistia garantia aos membros da mesma família que trabalhem juntos o direito de gozar suas férias num mesmo período.

#### 2.4.4 O FGTS e o seguro desemprego

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço foi criado pela Lei nº 5.107 de 1966, à época como um sistema alternativo ao modelo celetista indenizatório e de estabilidade (estabilidade decenal), sujeito a opção expressa do empregado, no momento da celebração do contrato de trabalho ou ainda, retroativamente, para os contratos ainda não inserido neste sistema.

O mercado de trabalho rapidamente assimilou tal sistema, e em pouco tempo o FGTS tornou-se a regra geral no mercado de trabalho do país<sup>112</sup>.

A Carta Magna de 1988 universalizou o sistema do FGTS, eliminando a exigência de opção escrita de empregado e estendendo tal direito a todos os empregados, urbanos e rurais, com exceção dos domésticos (art. 7º, III, CF/88).

---

<sup>112</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 1269.

O artigo 7º, parágrafo único da CF/88 não inclui entre o rol de direitos sociais da categoria doméstica o direito ao FGTS, ficando a categoria, neste aspecto, na dependência de lei futura<sup>113</sup>.

Apenas em 1999, através da Medida Provisória nº 1.986 ( Lei de Conversão nº 10.208, de 23.3.2001), houve a concessão aos trabalhadores domésticos ao direito ao FGTS .

Tal norma alterou dispositivos da Lei nº 5.859/72 para facultar o acesso do empregado doméstico ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e ao seguro-desemprego. Porém, através de inserção voluntária. Ou seja, a inscrição do empregado doméstico no FGTS é uma faculdade do empregador, sendo tal direito dispositivo, raro no Direito do Trabalho. Ressalte-se ainda que a CF/88 tornou obrigatório ao empregador o recolhimento das parcelas do Fundo.

Assim, somente por liberalidade do empregador, fará jus o trabalhador doméstico à inscrição no FGTS e, conseqüentemente, ao seguro-desemprego, benefício não previsto constitucionalmente aos trabalhadores domésticos (art. 7º, parágrafo único da CF/88).

O artigo 6º-A, da Lei nº 5.859/87 (alterado pela Lei nº 10.208/2001), prevê a concessão do seguro-desemprego ao doméstico, despedido sem justa causa, sendo, porém tal direito vinculado ao recolhimento do FGTS. Prevê ainda, no caput do citado artigo, que o valor a ser pago a título de seguro desemprego será de um salário mínimo, pago por um período máximo de três meses. O §1º do art. 6º-A da Lei nº 5.859/72 impõe uma carência de 16 meses de vinculação e pagamento do FGTS para que seja concedido o benefício do seguro-desemprego.

Nota-se, portanto, que além da concessão do seguro desemprego ao doméstico depender da vontade do empregador, ainda há outros requisitos diferenciadores aos demais empregados, enquanto os demais empregados têm como requisito o recebimento de no mínimo seis meses salário, domésticos devem ter laborado, no mínimo, 15 meses dentro dos últimos 24. Enquanto o valor do seguro-desemprego do doméstico é de um salário mínimo, os empregados em geral recebem um valor variável, calculado com base na remuneração percebida. E por fim, aos empregados domésticos é assegurado o seguro-desemprego por no máximo três meses, e aos demais empregados, entre três e cinco meses.

O seguro-desemprego é instituto distinto do FGTS, enquanto este visa garantir o tempo de serviço no emprego, aquele tem por objetivo garantir temporariamente o trabalhador desempregado. Tal benefício foi instituído pelo Decreto-Lei nº 2.284 de 1986, que

---

<sup>113</sup> Ibid. p. 1241.



estabeleceu como devido seguro-desemprego aos trabalhadores regidos pela CLT (art. 43), excluindo, portanto o trabalhador doméstico por força do art. 7º, *a*, da CLT.

Da mesma forma a Lei nº 7.998, de 11.1.1990, que regula o seguro-desemprego, definiu quem tem direito ao seguro desemprego: o trabalhador que receber salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada (art. 3º, I e II).

Justifica-se a vinculação do seguro-desemprego à inscrição do FGTS por razões de custeio do benefício. O seguro-desemprego é financiado pelo PIS e Pasep (art. 239, CF/88), e o empregador doméstico, por não exercer atividade lucrativa, não recolhe tais, não participando assim do custeio do benefício<sup>114</sup>.

Em que pese a fonte de custeio do seguro-desemprego e do FGTS serem diversas, resta tal explicação para justificar a vinculação em questão, em razão de não ter sido previsto forma de custeio específico para o seguro-desemprego, alegando alguns ser inconstitucional sua extensão aos empregados domésticos por esta razão.

Em relação ao FGTS, cumpre trazer à baila o disposto no art. 2º do Decreto Regulamentador nº 3.361, de 10 de fevereiro de 2000. Este dispõe que a inclusão do empregado doméstico no FGTS é irretratável com relação ao respectivo vínculo contratual e sujeita o empregador às obrigações previstas na Lei nº 8.036, de 1990.

Para Sergio Pinto Martins, tal norma é inconstitucional, tendo em vista ser o decreto ilegal, por dispor além da norma legal, posto que a que norma penalizadora só pode ser instituída por Lei, não por decreto (aplicação do princípio da legalidade do art. 5º da CF/88). A Lei que estendeu aos empregados domésticos o FGTS e o seguro-desemprego (Lei nº 10.208/2001), não previu qualquer tipo de sanção ao empregador, desta forma, fere o princípio da legalidade a previsão de irretratabilidade do empregador contida na Decreto nº 3.361/2000<sup>115</sup>.

Ressalte-se ainda que é totalmente contraditório que se preveja uma irretratabilidade do empregador face uma inscrição que não é obrigatória.

A revisão aprovada do projeto que deu ensejo à Lei nº 11.324/2006 previa a inscrição no FGTS e asseguravam o seguro-desemprego, imperativamente, aos empregado domésticos, através da alteração dos arts. 3º-A, 6º- A e 6º-B, respectivamente. Como já dito tais alterações foram vetadas pelo Presidente da República.

---

<sup>114</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 124.

<sup>115</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 61.

No caso do FGTS, o veto fundamentou-se numa onerosidade excessiva do vínculo de trabalho doméstico, contribuindo com a informalidade e desemprego. Assim, suportaria um custo altíssimo os empregadores em razão do ténue equilíbrio na relação empregatícia doméstica.

Com a manutenção da facultatividade da inscrição no FGTS, conseqüentemente houve o veto à extensão do seguro-desemprego, por estar este vinculado àquele. Assim, a extensão, da inscrição do empregado doméstico no FGTS e, conseqüente acesso ao seguro-desemprego possui diversas contrariedades.

É interessante destacar, por exemplo, que tais benefícios nascem com a dispensa fundada sem justa do empregador, porém a lei é silente quanto à rescisão indireta do empregador doméstico. Ademais, tem início com a inscrição pelo empregador, opcionalmente, porém, uma vez efetivada a inscrição, esta é irretroatável, numa clara incoerência entre faculdade e obrigatoriedade.

Enquanto isso, o seguro-desemprego é, além de vinculado a uma opção do empregador, concedido de forma diversa dos empregados em geral, sem “o mínimo de respaldo jurídico. Não havendo justificativa para o tratamento diferenciado, o ato configura uma discriminação”<sup>116</sup>.

Tais especificidades na extensão dos direitos em comento, são semelhantes à concessão da maioria direitos que os empregados domésticos já faziam jus, de forma diferenciada, quase sempre na obrigatoriedade no cumprimento e com lacunas que permitem uma interpretação restritiva de direitos.

No tocante aos resultados fáticos da inclusão no doméstico no FGTS, Sergio Pinto Martins afirma que será de pouca efetividade, pois é mera faculdade do empregador. Além disso, há aumento no custo do trabalho doméstico com os valores depositados, e eventualmente, com o pagamento de serviços de um contador tendo em vista que o empregador doméstico não técnica comum às empresas para efetuar tal recolhimento na forma correta<sup>117</sup>.

Aduz ainda que, se o empregado doméstico exigir do empregador que o mesmo efetue sua inscrição no FGTS, corre o risco de perder o emprego, sendo substituída por diaristas,

---

<sup>116</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de direito do trabalho: a relação de emprego**. v. II, São Paulo: LTr, 2008. p. 259, 264-264.

<sup>117</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 60-62.

medida que pode efetivamente ocorrer se a inscrição tornar-se obrigatória. Tal fato ensejaria desemprego e informalidade no mercado de trabalho doméstico<sup>118</sup>.

Temos a mesma compreensão de Sergio Ponto Martins quanto à extensão do direito ao FGTS e seguro-desemprego aos domésticos. Em que pese o receio quanto ao desemprego e à informalidade, a inscrição no FGTS deveria ser obrigatória, e para evitar a onerosidade excessiva ao empregador, suprimir-ia-se a multa liberatória de 40% e ainda, a previsão, como incentivo inicial à efetivação de tal direito, do abatimento da contribuição na declaração de imposto de renda<sup>119</sup>. Assim, a previsão de descontos na Declaração de Imposto de Renda da Pessoa Física para o empregador que recolhe a Contribuição Previdenciária, prevista até 2012, poderia ter seu prazo estendido e ainda ser tal desconto aplicado também aos valores recolhidos no FGTS.

## 2.5 Aspectos Previdenciários

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins:

Previdência Social é o segmento da Seguridade Social, composta de um conjunto de princípios, regras e instituições destinado e estabelecer um sistema de proteção social, mediante contribuição, que tem por objetivo proporcionar meios indispensáveis de subsistência ao segurado a sua família, contra contingências de perda ou redução da sua remuneração, de forma temporária ou permanente<sup>120</sup>.

A Lei nº 5.859/72 tornou obrigatória a inscrição do empregado doméstico na Previdência Social, porém, não faz jus ao mesmo a todos os benefícios previdenciários concedidos aos demais empregados.

<sup>118</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 60.

<sup>119</sup> Alguns doutrinadores que entende ser obrigatória a inscrição no FGTS, residindo a facultatividade na forma de recolhimento da contribuição, podendo o empregador optar pelo depósito na conta-vinculada do FGTS ou efetuar o pagamento diretamente ao empregado. *Apud* MACALLÓZ, Salete Maria Polita. **Nota de aula**. Rio de Janeiro, 2008.

<sup>120</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 110.

A Constituição de 1988 também assegurou ao doméstico o disposto no inciso XXIV do art. 7º, que dispõe sobre aposentadoria (além de garantir sua integração na Previdência Social) já previsto na Lei nº 5.859/72).

Aos empregados domésticos são garantidos os seguintes benefícios previdenciários: salário maternidade, aposentadoria por invalidez, aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de serviço, pensão por morte, auxílio-reclusão, auxílio-doença, serviço Social e reabilitação profissional. Por outro lado, não faz jus ao salário família, aposentadoria especial e ao auxílio acidente.

Em relação à contribuição previdenciária, a Lei n 5.859 previa o custeio na proporção de 8 (oito) por cento para o empregado e 8 (oito) por cento para o empregador, totalizando 16 (dezesesseis) por cento de contribuição à Previdência, sendo que a contribuição do domésticos somente incidia sobre três salários mínimos, mesmo que percebesse maior retribuição.

Após diversas modificações legislativas, atualmente, o desconto para a Previdência Social é de 8 (oito) por cento, 9 (nove) por cento ou 11(onze) por cento do salário registrado na Carteira de Trabalho do segurado<sup>121</sup> mais 12(doze) por cento a cargo do empregador, totalizando 20(vinte) por cento ou 23(vinte e três) por cento, a ser recolhido mensalmente no carnê até o dia 15(quinze) do mês seguinte ao da competência. Há previsão de multa ao empregador que não efetuar o recolhimento dentro do prazo legal (arts. 35 e 37 da Lei nº 8.212/91).

Para incentivar a formalização, o governo editou a Medida Provisória nº 284 de 15 de fevereiro de 2006, prevendo a possibilidade de o empregador doméstico deduzir, da sua declaração de imposto de renda, a contribuição paga ao INSS em favor do seu empregado doméstico. Tal Medida deu origem à Lei nº 11.324/2006, que, como já exposto, estendeu aos domésticos direitos até então controversos quanto à aplicabilidade ou simplesmente não previstos.

A referida norma alterou a Lei nº 9.250 de 26 de dezembro de 1995 ( que dispõe sobre o imposto de renda das pessoas físicas), permitindo o desconto dos 12 (doze) por cento pagos pelo empregador doméstico a título de contribuição previdenciária do empregado na declaração de Imposto de renda da Pessoa Física, até o ano-calendário de 2011 e limitado a um empregado que tenha sua contribuição calculada sobre 01(um) salário-mínimo.

---

<sup>121</sup> A porcentagem de contribuição varia de acordo com a remuneração percebida pelo empregado doméstico.

Como afirmado, os empregados domésticos são segurados obrigatórios por força da Lei nº 5.859/72, cabendo à lei ordinária regulamentar a aposentadoria a quem tem direito tais trabalhadores.

A Lei nº 8.213/91 estabelece que pode o empregado doméstico se aposentar por tempo de serviço, por idade e por invalidez.

Para ter direito à aposentadoria por idade, o empregado doméstico, se do sexo masculino, deverá ter 65(sessenta e cinco) anos de idade enquanto a mulher deverá possuir 60 (sessenta) anos de idade. Para ambos, o período de carência será de 180(cento e oitenta) contribuições, sendo o benefício pago, inicialmente de 70(setenta) por cento do salário-contribuição, acrescido de 01(um) por cento por grupo de 12 contribuições, limitada ao máximo o salário-contribuição percebido.

Conceder-se-á a aposentadoria por tempo de serviço ao empregado doméstico, de completado 30 (trinta) anos de idade, se do sexo masculino, e 25 (vinte e cinco) anos de idade, e feminino, a ser paga nos termos do art. 53 da Lei nº 8.213/91.

Já aposentadoria por invalidez é concedida ao empregado doméstico a partir da data do início da incapacidade ou da data do requerimento do benefício, se transcorridos mais de trinta dias entre tais datas (art. 43, b, Lei nº 8.213/91). Se concedida a aposentadoria por invalidez, não deverá o empregador pagar os 15(quinze) primeiros dias de afastamento. O período de carência de 12 (doze) contribuições e o empregado receberá inicialmente 100(cem) por cento do salário-contribuição, que poderá chegar até 125 (cento e vinte e cinco) por cento se ficar configurada a necessidade de assistência permanente<sup>122</sup>.

Faz jus a empregada doméstica ao salário maternidade, assegurado pela Constituição Federal de 1988 (art. 7º, parágrafo único), durante o período de licença-maternidade. Tal licença tem 120 dias de duração, compreendendo o período entre 28 dias antes do parto e 92 dias subseqüentes a data de ocorrência deste, aproximadamente (art. 71 da Lei nº 8213/91)<sup>123</sup>.

Este benefício é arcado pela Previdência Social (art. 73 da Lei 8.213/91), correspondendo ao último salário-contribuição (salário contratual), cabendo, durante este período, apenas o recolhimento dos 12% de sua contribuição previdenciária.

---

<sup>122</sup> Vide arts. 42 a 47 da lei nº 8.213/91.

<sup>123</sup> Como não se aplica a CLT à empregada doméstica (art. 7º, a, CLT), não há previsão legal para o repouso remunerado de duas semanas na ocorrência de aborto não criminoso, assegurado às empregadas no art. 395 da CLT.

Insta ressaltar que não há carência para que a doméstica faça jus ao pagamento do salário-maternidade e se a mesma laborar em empregos diverso, fará jus um benefício para cada um deles<sup>124</sup>. Tem direito ainda, ao salário-maternidade e licença gestante, a empregada doméstica que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança. O art. 71-A da Lei 813/91 não faz distinção quanto ao tipo de empregada que faz jus a esse direito<sup>125</sup>.

Em relação ao auxílio doença, previsto no art. 59 da Lei nº 8.213/91, fará jus o doméstico que ficar incapacitado para seu trabalho por mais de 15(quinze) dias consecutivos. O art. 60, §3º da citada lei prever que incubirá à empresa o pagamento dos quinze primeiros dias da doença, porém o empregador doméstico não é empresa, assim, o empregado doméstico perceber auxílio-doença, que equivale a 91% do salário-contribuição, a contar da data de entrada do requerimento, conforme (art. 72 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999)<sup>126</sup>.

Independente de ser o segurado aposentado, é devido aos seus dependente pensão por morte, benefício a que o empregado doméstico também possui, para o qual não é exigido período de carência (art. 26,I, da Lei nº 8.213/91), e terá o valor equivalente a 100(cem) por cento do salário-benefício do segurado, não podendo ser inferior ao salário mínimo. Tem direito a esse benefício, na seguinte ordem: marido, mulher, companheiro(a), o filho não emancipado menor de 21 anos ou inválido de qualquer idade; ou pai e mãe; ou irmão não emancipado, menor de 21 anos ou inválido de qualquer idade.

Faz ainda jus o empregado doméstico devidamente inscrito na Previdência Social, ao auxílio-reclusão, serviço social e reabilitação profissional.Quanto ao auxílio reclusão, pago aos dependentes do segurado preso, será concedido se o empregado não estiver fazendo jus à auxílio-doença, aposentadoria ou abono de permanência em serviço, correspondendo a 100(cem) por cento do salário-contribuição do segurado.

O Serviço Social é o serviço gratuito de orientação sobre direitos sociais e meios de exercê-los e tem por objetivo auxiliar os segurados e seus dependentes à solucionarem problemas e elucidarem dúvidas em relação à Previdência Social (art. 88 do Lei nº 8.213/99), porquanto a reabilitação profissional visa “proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente, e às pessoas portadoras de deficiências, os meios para a (re) educação e de (re)

<sup>124</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 116.

<sup>125</sup> O referido artigo dispõe sobre o prazo da licença-maternidade. Assim, se a criança tiver até 01(um) ano de idade, a licença será de 120 (cento e vinte) dias, se tiver entre 01(um) e 04(quatro) anos, será de 60 (sessenta) dias, e ainda, licença de 30 (trinta) dias se a criança tiver entre 04(quatro) e 8 (oito) anos de idade.

<sup>126</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 120.

adaptação profissional e social indicados para a participação no mercado de trabalho e do contexto em que vivem”<sup>127</sup>.

Entretanto, o doméstico não fará jus ao benefício por acidente de trabalho, aquele, segundo o art. 19 da Lei nº 8.213/91, que ocorre quando o trabalhador está a serviço da empresa ou os previstos no inciso VII do art. 11 da referida norma. O art.18, § 1º desta Lei não incluiu os empregados domésticos no rol do segurados que podem ser beneficiados pelo auxílio em questão.

A exclusão da categoria doméstica do benefício do auxílio-acidente é completamente infundada, pois acidentes trabalhistas acontecem em qualquer local e tipo de prestação de serviços. O doméstico está exposto a diversos riscos inerente à sua atividade e deve o legislador estender tal benefício à categoria, prevendo também o seu custeio, seja suportado pelos cofres públicos ou pelo empregador, com o pagamento do seguro de acidentes.

O doméstico não possui ainda direito à aposentadoria especial, concedida aos segurados que tiverem trabalhado sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou integridade física, ensejando um período aquisitivo menor, de até 15 anos. O artigo 57 da Lei nº 8.213/91, faz referência ao serviço prestado sob exposição de agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou integridade física (§4º) como sendo as condições especiais. De fato a prestação do serviço doméstico, no âmbito residencial, torna difícil a configuração destas condições especiais, posto que observadas em trabalhos industriais.

Porém, isso não certifica que o empregado doméstico não poderá prestar serviços sob condições nocivas que lhe prejudiquem a saúde, e se ocorrer estará desamparado pela lei. Desta forma, o mais correto seria a extensão da aposentadoria especial aos domésticos, para que, os casos, mesmo que de pouca assiduidade, não fiquem desamparados.

Outro direito previdenciário não estendido aos domésticos é o benefício do salário família (já conceituado no item 3.2.1). A Constituição Federal não assegurou à categoria este direito e a Lei nº 8.213/91, e o art. 65 da Lei nº 8.213/91 exclui expressamente este direito.

A Lei nº 11.324/2006 previa a concessão deste benefício aos domésticos, porém tal previsão foi vetada pelo Presidente da República, sob a alegação de inconstitucionalidade em razão da falta de previsão de custeio total do benefício previdenciário.

---

<sup>127</sup> Art. 89, *caput*, da Lei nº 8.213/91

Incoerente é a negativa em conceder tal benefício à classe doméstica. Um, por que a maioria desta é formada por trabalhadores de baixa renda, justamente o sujeito contemplado pelo mencionado instituto. E dois, porque art. 4º, da Lei 5.889/73, "aos empregados domésticos são assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, na qualidade de segurados obrigatórios"<sup>128</sup>.

Esperamos que não tarde a concessão do salário-família aos empregados domésticos, pois além dos argumentos acima expostos, é vedada a distinção entre brasileiros e domésticos não podem ser desprivilegiados ante aos empregados de baixa renda que percebem tal benefício. Se não há previsão de custeio para tal concessão, que seja criada como são criadas previsões orçamentárias para as mais diversas finalidades, muitas delas sem qualquer impacto positivo à sociedade.

## 2. 6 A Prescrição do Direito de Ação

Trata-se de prescrição a perda, pelo decurso do prazo, da pretensão ao direito. A prescrição extintiva, na definição de Maurício Delgado, é a perda da ação (sentido material) de um direito em virtude do esgotamento do prazo para seu exercício. Ou: a perda da exigibilidade judicial de um direito em consequência de não ter sido exigidos pelo credor ao devedor durante certo lapso de tempo<sup>129</sup>.

A lei nº 5.859/72, que disciplina o trabalho doméstico, é silente quanto ao prazo prescricional da categoria, o que, devido a essa suposta lacuna normativa, enseja diversos posicionamentos doutrinários acerca da norma aplicável aos mesmos. O cerne da questão baseia-se na inaplicabilidade da CLT aos domésticos e na ausente referência à categoria quanto à aplicação da prescrição contida na art. 7º da CF/88.

Existe uma corrente que prega a aplicação do art. 158, §1º, V, do Código Civil de 1916, que dispões sobre os contratos de locação de serviços. Tal corrente considera que o art. 7º da CF/88 substituiu o prazo prescricional previsto na CLT, e a Consolidação não se aplica aos empregados domésticos<sup>130</sup>.

<sup>128</sup> PESSOA, Marcelo. **O direito do empregado doméstico ao salário-família** . Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 52, nov. 2001. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2438>>. Acesso em: 28 out. 2008.

<sup>129</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 250.

<sup>130</sup> Vide MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 102-104.



Maurício Delgado entende ser inaceitável tal posição, pois propõe a integração jurídica utilizando norma fora do âmbito do Direito do Trabalho, o que, segundo a Hermenêutica Jurídica, só deve ser utilizado se absolutamente necessário<sup>131</sup>.

Outra corrente, sob o argumento de que a prescrição do art. 7º da CF/88 não se aplica aos domésticos, pois o parágrafo único do referido artigo não inclui o inciso XXIX, entende pela aplicação do texto do Decreto-Lei nº 1.237, de 03 de maio de 1939 (que Regulou a Justiça do Trabalho), fixando em dois anos o prazo prescricional para a reclamação trabalhista (art. 101). Argumentam ainda, com base no art. 2º da Lei de Introdução do Código Civil, que tal previsão não possui vigência temporária, vigorando enquanto não há modificação ou revogação por outra lei.

A Consolidação das Leis Trabalhista, promulgada em 1943, reuniu leis esparsas anteriores, inclusive o Decreto-Lei nº 1.237, revogando-as, com intuito de tratar de modo global as questões referentes à Justiça do Trabalho e prescrição<sup>132</sup>.

Outra corrente doutrinária sugere a aplicação do antigo prazo prescricional da CLT (dois anos), independente da previsão contida na Constituição de 1988, sob a argumentação de que a CLT “corresponderia ao parâmetro normativo genérico do Direito do Trabalho brasileiro, integrando lacunas normativas apreendidas nesse mesmo Direito”<sup>133</sup>.

Ora, é incontestável que a CF/88 revogou a prescrição até então contido na CLT, fato este reforçado através da Lei nº 9.658/98 alterou o prazo na Consolidação, adequando-o ao prevista na Constituição.

Um quarto posicionamento, majoritário, entende que o prazo prescricional aplicável aos empregados domésticos é o contido no inciso XXIX do art. 7º da CF/88. Autores como Alice Monteiro de Barros, Arnaldo Süssekind e Maurício Godinho Delgado pertencem a esta corrente, com entendimento diverso<sup>134</sup>.

Para Alice Monteiro e Süssekind, o parágrafo único do art. 7º da CF/88, quando dispõe sobre o rol de direitos sociais aplicáveis aos domésticos, não afasta a aplicação do parágrafo XXIX, pois o instituto da “prescrição não é direito social, mas perda de pretensão”<sup>135</sup>.

<sup>131</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 267.

<sup>132</sup> Loc. cit.

<sup>133</sup> Ibid. p. 267.

<sup>134</sup> A jurisprudência também é majoritária quanto à aplicação aos empregados domésticos do prazo prescricional previsto na Constituição de 1988.

<sup>135</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op. Cit. p. 224-225.

Já Maurício Godinho assevera que a norma do inciso XXIX da CF/88 é uma “regra geral trabalhista concernente à prescrição”, inexistindo, portanto, lacuna nas fontes de Direito do Trabalho sobre a questão. O art. 7º, XXIX da Constituição é a regra geral prescricional dos trabalhadores urbanos, não se excetuando os domésticos<sup>136</sup>.

Atualmente, tende a jurisprudência majoritária, aplicar do prazo quinquenal previsto na Constituição Federal. Veja-se o Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho:

**PRESCRIÇÃO - EMPREGADO DOMÉSTICO.**

Em que pese o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, quando enumera os direitos estendidos aos trabalhadores domésticos, não fazer menção expressa ao inciso XXIX, tem-se que o prazo prescricional de cinco anos até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho é norma geral, dirigida a todos os trabalhadores. De fato, não há exceção expressa quanto aos domésticos na Constituição Federal, tampouco na legislação infraconstitucional. Recurso de Revista conhecido e não provido. (Brasília, Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista nº 816/2000-721-04-00.8, Relator: Ministro José Simpliciano Fontes F. Fernandes).

## **2.7 A dificuldade de organização sindical**

Segundo Maurício Godinho o Direito Coletivo do Trabalho é “o conjunto de regras, princípios e institutos regulatórios das relações dos seres coletivos trabalhistas”<sup>137</sup>, e os sujeitos deste direito são os sindicatos.

Segue Delgado:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com objetivo de lhes alcançar melhores condições de vida<sup>138</sup>.

O art. 511, *caput* da CLT, os define como:

<sup>136</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 268.

<sup>137</sup> Ibid. p. 1325.

<sup>138</sup>

Associação para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais de todos que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissões similares ou conexas.

Os domésticos constituem uma categoria profissional, em razão das condições de vida e trabalho em comum. Não há impedimentos quanto à sindicalização dos empregados domésticos e a Constituição, em seu art 7º, parágrafo único, referem-se ao mesmo como *categoria*.

Com relação aos empregadores domésticos, por não exercerem atividades lucrativas não podem ser submetidos a uma categoria econômica, portanto inexistente a previsibilidade de reunirem-se em sindicato patronal.

Tal fato prejudica os direitos coletivos do empregado domésticos pois impede que a categoria seja beneficiada pelo instrumento, importantíssimo na luta pelos direitos trabalhistas, da negociação coletiva. Esse instrumento democrático permitiu uma grande evolução no Direito do Trabalho nos último dois séculos.

Entretanto, devido à impossibilidade da constituição de sindicatos patronais, a categoria doméstica não goza dos benefícios oriundos da negociação coletiva como o acordo e a convenção coletiva de trabalho. A própria Constituição não prevê o reconhecimento desses negócios jurídicos (art. 7º, parágrafo único).

Com o mesmo fundamento, não há possibilidade de ajuizamento de dissídio coletivo por sindicato de empregados domésticos, entendimento pacificado pela jurisprudência<sup>139</sup>.

Resta, portanto, aos sindicatos da categoria doméstica, pressionar os Órgãos Legislativos na luta pelos direitos dos empregados domésticos. Para tanto, necessário que tenham representatividade para defender avançar na luta por melhores condições salariais e de trabalho dos domésticos.

Isso só ocorrerá com a sindicalização e efetiva participação dos trabalhadores domésticos, com mobilização, discussão e troca de conhecimento acerca dos direitos a que faz jus a categoria.

---

<sup>139</sup>**DISSÍDIO COLETIVO – SINDICATO DE TRABALHADORES DOMÉSTICOS – IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA**- A categoria dos trabalhadores domésticos é, ainda, uma categoria limitada no que tange a direitos coletivos e individuais, não lhe tendo sido assegurado, no que tange àqueles, o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas (art. 7º, parágrafo único, da Carta Magna), afasta, por incompatibilidade lógica, a possibilidade de negociação coletiva e, finalmente, de chegar-se ao estágio final de ajuizamento da ação coletiva (art. 114, §2º). (TST –RO-DC 112.868/94.7 – AV. SDC 1.271/94 – Rel. Min. Manoel M. de Freitas – DJU 25.11.94)

Porém, a categoria doméstica participa, ainda que de forma incipiente, do movimento sindical. Um bom exemplo é o da Capital Federal. No ano de 2004 o Distrito Federal possuía, aproximadamente, 95 (noventa e cinco) mil empregados domésticos, dentre os quais apenas 5 mil eram sindicalizados<sup>140</sup>.

Vários fatores podem justificar a dificuldade de organização sindical dos domésticos. Uma das causas é a heterogeneidade dos integrantes da categoria, que abarca desde cozinheiras a enfermeira. Tal fato dificulta na discussão quanto à remuneração e jornada de trabalho<sup>141</sup>.

O isolamento é outro fator, os domésticos laboram, em geral, sozinhos, o que desfavorece a troca de informações e fomento da luta sindical.

O medo e a falta de tempo constituem empecilhos para a sindicalização dos domésticos. Muitos têm medo de terem problemas ou até perder o emprego caso o empregador saiba sobre a sindicalização. Outros não encontram tempo para dedicarem-se à atividade sindical, pois muitas vezes o descanso semanal remunerado é concedido aos domingos. Ressalte-se ainda que a dificuldade de locomoção dos trabalhadores domésticos para o sindicato, pois muitos não possuem condições financeiras de se locomoverem até o sindicato.

Todos esses fatores, aliados à desinformação (muitos domésticos desconhecem a importância, finalidade e até mesmo a existência de sindicatos), levam a triste configuração de que a luta política foi posta em segundo plano pelo movimento sindical dos domésticos, que para financiar suas atividades recorrem à prestação de cursos de qualificação profissional da categoria<sup>142</sup>.

Além disso, atualmente, os sindicatos são procurados pelos domésticos em situações emergenciais, como homologações e reclamações trabalhistas, e após a devida solução não são mais procuradas pela maioria dos domésticos.

Assim, não permitir que a luta sindical seja suplantada por qualquer interesse diverso e conscientizar a categoria doméstica que sem a mobilização, organização, conhecimento dos direitos trabalhistas não há como se avançar rumo à efetividade dos direitos já alcançados,

<sup>140</sup> QUARTO maior para empregadas. **Asas Assumidas**. Brasília, 2004. Disponível em <<http://asassumidas.blogspot.com/2004/08/quarto-maior-para-domesticas-lei-que.html>>. Acesso em: 19 out. 2008.

<sup>141</sup> SANTOS, Gabriela Renata R. dos, et al. **ENTRE A CASA & A RUA: A RELAÇÃO ENTRE PATRÕES E EMPREGADAS DOMÉSTICAS**. São Paulo, 2007. Disponível em <<http://www.n-a-u.org/ENTREACASA6.html>>. Acesso em: 20 out. 2008.

<sup>142</sup> SANTOS, Gabriela Renata R. dos, et al. Op. cit.

devem orientar os sindicatos da categoria doméstica, os quais, para tanto, devem filiar-se ao Estado e à iniciativa privada (através de Organizações não-governamentais de luta pelos direitos dos trabalhadores e das mulheres) na conscientização para união desta enorme e importante categoria de trabalhadores.

## 2.8 Experiências internacionais

Na Argentina, o Decreto-lei nº 326 de 1956 regula a categoria doméstica e além de não serem considerados empregados domésticos quem exerce a atividade de condutor de veículo ou as que cuidam de enfermos, aqueles que prestam serviços em menos de quatro horas diárias ou menos de quatro dias da semana também não são incluídos na categoria<sup>143</sup>.

O mencionado Decreto assegura ao trabalhador, entre outros direitos, o descanso diário noturno de, no mínimo, nove horas e descanso de três horas entre as tarefas matutinas e vespertinas, licença-enfermidade paga de até 30 dias por ano e aviso prévio após 90 dias do início do contrato de trabalho. Com relação à disciplina das férias, o número de dias aumenta conforme o tempo de serviço do trabalhador, sendo o prazo mínimo para concessão um ano. Assim, de um a cinco anos de labor dá direito a 10 dias de férias, entre cinco e dez dias, 15 dias de férias e por fim, 20 dias de férias quando a antiguidade do empregado superar os dez anos<sup>144</sup>.

No Chile, o trabalho doméstico encontra-se regulado no Código do Trabalho, cujo art. 61 *estabelece que são empregados de casas particulares as pessoas que se dediquem , de forma contínua a um só patrão, a trabalho próprios de serviços de um lar (...)*<sup>145</sup>.

Não há limitação de jornada, sendo assegurado o descanso diário de nove horas. Além disso, a legislação prevê que o contrato de trabalho deve ser escrito, com período de experiência de dois dias. Possui ainda o doméstico o direito ao aviso prévio de 15 dias, o mesmo prazo concedido como férias, que irá ser aumentado em dia por ano trabalhado após dez anos de serviços prestados<sup>146</sup>.

<sup>143</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 130.

<sup>144</sup> Ibid. p. 130.

<sup>145</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 133.

<sup>146</sup> Loc. cit

No México, cuja categoria doméstica é ainda mais desprotegida, a Lei Federal do trabalho regula esta relação, cuja definição é “trabalhadores domésticos são os que prestam os serviços de asseio, assistência e demais próprios e inerentes ao lugar de uma pessoa ou família” (art. 331). Não possuem direito à estabilidade, é assegurada porém não determinada a jornada de trabalho assim como o descanso noturno, é garantido o salário-mínimo, podendo haver descontos referentes a moradia e habitação de até 50% do salário.

Em caso de dispensa sem justa causa, faz jus o empregado doméstico no México à indenização, se tal dispensa for após 30 dias de trabalho. Outrossim, a inscrição na previdência social é facultativa e não existe a possibilidade de sindicalização, posto que tal direito é exclusivo a quem trabalha em empresas<sup>147</sup>.

O Código Substantivo do Trabalho regula o trabalho doméstico na Colômbia, excluindo-se os choferes das disposições sobre término do contrato, férias e auxílio doença. É previsto um período de experiência de 15 dias e a possibilidade de menor laborar no período noturno. Não há limitação máxima da jornada de trabalho tampouco proteção quanto à acidentes de trabalho e moléstias profissionais. É assegurado indenização por cessação de contrato de trabalho, calculada na da forma de 15 dias de salário (parcela recebida em dinheiro) por ano de serviço<sup>148</sup>.

Na Europa, cujo direito do trabalho, é bem avançado, persistem as diferenças entre os direitos concedidos aos trabalhadores domésticos e as demais categorias.

Na Itália, a Lei nº 339, de 1958 regula o trabalho doméstico, regulando as relações daqueles que trabalham mais de quatro horas por dia, definindo-os como “o que presta serviço para o funcionamento da vida familiar” (art. 5º, I), não descaracterizando o trabalho doméstico mesmo que o empregador exerça atividades com fins lucrativos.

Trabalhadores domésticos que laboram na Itália possuem direito, entre outros, a férias remuneradas de 15 a 20 dias, conforme o tempo de serviço, licença “gala”, remunerada, de 15 dias, aviso prévio de 15 dias, estabilidade durante a gravidez, 13º salário e indenização por morte em benefício dos seus dependentes<sup>149</sup>.

Os empregados domésticos são excluídos da aplicação do Código de Trabalho Português, sendo tal categoria regulada pelo Decreto-lei nº 508, de 1980, que define o contrato doméstico, em seu art. 2º, I, como:

---

<sup>147</sup> Ibid. p. 136-137.

<sup>148</sup> Ibid. p. 134.

<sup>149</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Ob. cit. p. 136.

aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem com caráter regular, sob a sua direção a autoridade, atividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar ou equiparado e dos respectivos membros<sup>150</sup>.

O contrato de trabalho, segundo o Decreto-lei nº 508/80, não está sujeito à forma especial (art. 3º), e pode ser celebrado de forma integral ou parcial, com ou sem alojamento.

Em relação aos descansos, o empregado alojado possui descanso intrajornada de 2 horas e repouso entre duas jornadas de, no mínimo, oito horas consecutivas, tendo direito ainda a um dia de descanso semanal, de preferência aos domingos, folga esta aplicada também ao trabalhador não alojado<sup>151</sup>. Além disso, é previsto o período de experiência de dois meses (no qual não há previsão de aviso prévio), passado tal período faz jus o trabalhador de aviso prévio de duas semanas, para cada ano trabalhado (até o limite de seis semanas). O art. 17 do referido decreto elenca hipóteses de fatos ensejadores de dispensa por justa causa, entre eles, quebra de sigilo, negligência reprovável e reiterada com os utensílios e objetos existentes na habitação, introdução no domicílio de pessoa estranhas, sem a devida autorização do empregador, entre outras<sup>152</sup>.

O trabalho doméstico na Alemanha, nas palavras de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, pode ser definido:

em sentido amplo, aquele prestado na casa alheia e, em sentido estrito, o prestado por empregado admitido na comunidade familiar. Pelo primeiro, será doméstico não só o trabalhador admitido, isto é, incorporado na casa (residindo ou não), como aquele que lhe preste serviços em determinados dias da semana, contínua ou alternadamente, em horário reduzido ou integral. Na categoria destes trabalhadores aponta-se a doméstica a dia (...)”<sup>153</sup>.

É comum a celebração de contratos coletivos de trabalho, que conterà dados como jornada de trabalho, descansos e salário *in natura*.

Tais contratos regem as férias, prevendo ente 25 e 29 dias úteis anualmente e, se ausentes, aplica-se a Lei federal de Férias (18 dias úteis anualmente, excluindo-se os domingos)<sup>154</sup>.

<sup>150</sup> Ibid. p. 138.

<sup>151</sup> Ibid. p. 138-139.

<sup>152</sup> Loc. cit.

<sup>153</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego*. São Paulo: Saraiva, 1975. p. 297, *apud* MARTINS, Sergio Pinto. Ob. cit. p. 130.

<sup>154</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Ob. cit. p. 130-131.

Com relação à jornada de trabalho, é comum que os contratos coletivos prevejam o horário de prestação compreendido entre 06 e 20 horas, com duração semanal de 38 horas e 30 minutos, sendo o intervalo entre jornadas de 11 horas, pelo menos<sup>155</sup>.

Cumpra ainda informar que a categoria doméstica alemã é sindicalizada dentro de sua especialidade. Assim, os trabalhadores “em casa privada, cozinha e cantina” fazem parte do NGG, os domésticos que laborem em chácara ou fazenda, filiam-se ao GGLF, e ainda, os que laboram em instituição municipal ou estadual, ao ÖTV<sup>156</sup>.

Percebe-se, portanto, que a dificuldade na concessão de direitos trabalhistas aos empregados domésticos não é exclusividade Brasil, tampouco nos países desenvolvidos. Em sua grande maioria, os países analisados possuem uma legislação que contempla os empregados com pouquíssimas garantias, especialmente na América Latina. Podemos afirmar que nesta região o Brasil é a nação que assegura mais direitos sociais à categoria doméstica.

Vale ressaltar ainda que apesar da legislação brasileira garantir muitos direitos não previstos nas normas acima citadas, percebe-se que quase todos os países possuem limitação de jornada de trabalho, descanso intrajornada ou um horário de descanso estabelecido.

Ou seja, numa grande controvérsia, a legislação brasileira assegura diversos direitos a esses trabalhadores que não são assegurados em grande parte do mundo, ao passo que não normatiza um instituto básico e imprescindível à saúde e ao bem estar do trabalhador, que é o estabelecimento do descanso entre duas jornadas de trabalho.

## 2.9 Jornada de Trabalho

A categoria doméstica no Brasil ainda não possui tipificação da jornada de trabalho, que segundo Maurício Delgado, “é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato”<sup>157</sup>.

A necessidade de limitação da jornada de trabalho não se funda apenas em razões econômicas, mas também à qualidade de vida e a saúde do ser humano, sendo um direito

---

<sup>155</sup> Ibid. p. 130.

<sup>156</sup> Loc. cit.

<sup>157</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 832.



Constitucionalmente previsto (art. 7º, XII e XIV da CF/88), porém não aplicável à categoria doméstica por força do parágrafo único do art. 7º da CF/88.

Sergio Pinto Martins aduz que não há como prever uma jornada de trabalho, e por conseguinte, o pagamento de horas extras aos doméstico tendo a dificuldade de controle na entrada e saída do serviço, não há padrão de frequência nas tarefas prestadas e muitas vezes o empregado não está sob a vigilância do empregador, “desenvolvendo a atividade como quer”<sup>158</sup>.

De fato é de difícil assunção a limitação da jornada aos domésticos, em razão de muitos habitarem no local de trabalho, podendo até mesmo serem importunados no meio da noite. Entretanto não pode ficar a empregada doméstica adstrita à razoabilidade do empregador na limitação na jornada de trabalho, ou ainda na concessão dos descansos intrajornada e interjornadas, como defende Sergio Pinto Martins<sup>159</sup>.

Da mesma forma que a limitação da jornada de trabalho visa a saúde do trabalhador, o intervalo entre jornadas impede sua exaustão, pois visam a recuperação da energia do empregado. A CLT assegura aos trabalhadores o intervalo mínimo entre jornadas de 11 (onze) horas (art. 66), sendo imperativa tal norma.

Ainda prevê a CLT o intervalo intrajornada, ou seja, dentro da duração diária do trabalho, e visam o descanso do empregado, sua concentração e higiene. Podem ser de uma a duas horas, 15 (quinze) ou 10 (dez) minutos, dependendo da norma jurídica de cada relação.

Portanto, a limitação da jornada de trabalho da categoria doméstica é fundamental para a saúde e bem estar da categoria, sendo discriminatória e não previsão constitucional e inaceitável que vinte anos após a promulgação da Carta Constitucional ainda careça de previsão tal instituto.

Deve-se, no mínimo, assegurar a categoria o intervalo interjornadas, especificando-se o número de horas de descanso, pois o critério da razoabilidade do empregador é subjetivo demais<sup>160</sup>.

<sup>158</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 70-71.

<sup>159</sup> Ibid. p. 71-72.

<sup>160</sup> Esse é também o entendimento de Alice Monteiro: “somos favoráveis à extensão da tutela sobre duração do trabalho ao doméstico, como, aliás, já previa o anteprojeto do Código do Trabalho, de autoria de *Evaristo de Moraes Filho*, desde que se adapte à natureza do trabalho executado. Logo, se a jornada de trabalho não lhe pode ser imposta de forma rígida, nada impede que se lhe assegure um descanso consecutivo entre uma jornada e outra”. BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 216.

### **3 DESAFIOS E TENDÊNCIAS NA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO**

#### **3.1 Tendências legislativas e concessão de novos direitos**

A intenção do Congresso Nacional, ao emendar o Projeto da Lei nº 11.324/2006 foi no sentido de estender aos domésticos a inscrição no FGTS, o seguro-desemprego e o salário-família, praticamente equiparando-os aos demais trabalhadores domésticos, com exceção da limitação da jornada de trabalho.

O veto presidencial em tais dispositivos como examinado no capítulo anterior, teve o intuito de acalmar o debate que surgiu, sob o argumento da excessiva onerosidade que tais

institutos causariam à classe média. Afirmou-se na época que os vetos eram apenas um adiamento, e que tais direitos seriam concedidos posteriormente, em novo instituto legal<sup>161</sup>.

Atualmente, segundo dados do CFEMEA há cerca de quarenta e cinco propostas legislativas sobre o trabalho doméstico, algumas arquivadas por perderem objeto com a edição da Lei nº 11.324/2006

O Projeto de Lei nº. 1626/1980, de autoria da ex-senadora Benedita da Silva é o único que dispões sobre a equiparação dos direitos das empregadas domésticas, e encontra-se parado na Câmara dos Deputados, passados 19 anos de sua proposição<sup>162</sup>.

Os demais projetos legislativos são pontuais, referindo-se a assuntos específicos, como a garantia do auxílio-acidente (PLS 37/02 e 3020/00), o FGTS e o seguro-desemprego (PLS 477/03, PEC 366/96, PL 7363/06, PL 913/91 e PLS 175/06), a extensão do salário-família (PLS 215/04 e PL 2/95), PL 7363/06 e o PLS 175/06, garantindo o recolhimento do FGTS, mas liberando a multa dos 40% e o PL 2891/04 que obriga empregador a fornecer cópia do comprovante de pagamento da contribuição no INSS da trabalhadora doméstica<sup>163</sup>.

Importante proposição legislativa é o PLS 64/03, do Senador Paulo Paim (PT/ RS), que regulamenta a jornada de trabalho das empregadas domésticas limitando-a em 40 horas semanais<sup>164</sup>.

Outra proposta importante é do Deputado Couraci Sobrinho (PFL/ SP), PL 4130/04, que dispões sob férias, autorizando a divisão em dois períodos, a sua conversão em pecúnia e estabelecendo férias proporcionais em caso de demissão.

Em pese a intenção dos legisladores, percebe-se que não há propostas que visem compelir o empregador a cumprir com sua obrigação na relação de trabalho doméstico.

Possui o empregador a faculdade de descontar de sua declaração de imposto de renda os valores pagos a título de contribuição patronal a Previdência Social, limitado a um empregado e ao valor calculado sobre o salário mínimo. Tal benefício será concedido aos

<sup>161</sup> GUSMÃO, Xerxes. Novos Direitos do Doméstico. **Panóptica**, Vitória, 2007. Disponível em [http://www.panoptica.org/julho\\_agosto07/009\\_89C1.pdf](http://www.panoptica.org/julho_agosto07/009_89C1.pdf). Acesso: 05 nov. 2008.

<sup>162</sup> CENTRO FEMININO DE ESTUDOS E ASSESSORAMENTO. Boletim do trabalho doméstico tem valor nº 01. **CFEMEA**. Brasília. 01/03/2008. Disponível em < <http://www.cfemea.org.br/publicacoes/boletins.asp>>. Acesso em 30 jun. 2008.

<sup>163</sup> CENTRO FEMININO DE ESTUDOS E ASSESSORAMENTO. Direitos das trabalhadoras doméstica. **CFEMEA**. Brasília, 2007. Disponível em < <http://www.cfemea.org.br/publicacoes/publicacoes.asp>>. Acesso em 20 out. 2008.

<sup>164</sup> Tal proposta limita a jornada de trabalho das empregadas domésticas, entretanto dificilmente será aprovada pela Câmara dos Deputados sem alterações, pois prevê jornada semanal inferior às previstas aos demais trabalhadores.

empregadores domésticos até o ano de 2012, exercício 2011 e tem por objetivo incentivar a formalização do trabalho doméstico.

Entretanto, não há previsão legal quanto à fiscalização da formalização, que não é uma faculdade e sim um dever do empregador, de acordo com a Lei nº 5.859/72. Da mesma forma não há previsão de multa para o empregador que não quita XXX no prazo legal, e não há previsão legal ou proposição legislativa que imponha ao patrão multa similar a do art. 477 da CLT.

Ressalte-se ainda que não há garantia da entrada do fiscal do trabalho na residência do trabalhador, fato este que já ocorre em países como Finlândia, África do Sul e Vietnã. O Estado deve fiscalizar a formalização e também o ambiente da prestação de serviços, para que a doméstica não seja submetida a condições degradantes de trabalho e moradia, posto que muitas residem no local de trabalho<sup>165</sup>.

Assim, percebe-se que as várias propostas legislativas vão de encontro com a doutrina que defende a equiparação dos direitos das domésticas aos trabalhadores em geral, o que pode acarretar muitas discussões na sociedade em virtude da onerosidade que causarão aos empregadores.

Não se pode negar que o trabalho doméstico merece valorização e efetivação de seus direitos, porém deve-se entender que para a classe empregadora, diante de um grande lapso temporal no qual pouquíssimos direitos foram assegurados à categoria doméstica (período compreendido entre a entrada em vigor da Lei nº 5.859/72 e a Constituição de 1988), resta claro que a concessão de mais direitos não será de fácil assimilação financeira e cultural, tampouco de grande efetivação.

Chega-se, portanto, a um importante questionamento no presente tema: Será correta a concessão de mais direitos que visem à equiparação, antes mesmo da real concessão e efetivação dos direitos já assegurados?

Entendemos ser necessário, por hora, que seja normatizado alguns institutos trabalhistas, com vistas a acabar com divergências doutrinárias e jurisprudenciais e assegurar por completo, a dignidade da a categoria doméstica.

---

<sup>165</sup> SALEK, Silvia. Lei em 80% dos países discrimina as domésticas. **BBC**. ago, 2006. Disponível em <[http://www.bbc.co.uk/portuguese/reporterbbc/story/2006/08/060714\\_oitdomesticasss.shtml](http://www.bbc.co.uk/portuguese/reporterbbc/story/2006/08/060714_oitdomesticasss.shtml)>. Acesso em 10 set. 2008.

Exposto tudo isso, vemos claramente que a primeira fase do direito trabalhista das empregadas domésticas iniciou-se com a concessão dos direitos básicos, contidos na Lei nº 5.859/72 (alterada pela Lei nº 11.324/2006) e na Constituição de 1988. Passada esta fase, deve-se agora efetivar tais direitos, sendo os mesmos amplamente aplicados e entendidos como de obrigatória aplicação (com exceção da inscrição no FGTS e o recebimento do seguro-desemprego, que por hora são facultativos). Porém não deve o empregado doméstico, nesse intermédio, ater-se às normas existentes.

Quando acima falamos na normatização de alguns institutos, referíamos também à concessão de direitos que devem ser assegurados aos domésticos. Por isso, a princípio deveria ser estabelecido um limite à jornada de trabalho da empregada doméstica, através da limitação da jornada de trabalho em um horário equivalente ao dos trabalhadores em geral é de difícil aplicabilidade, há de ser estabelecido um período mínimo de descanso entre duas jornadas de trabalho, a exemplo dos países citados no presente trabalho (item 6.8), a ser fixado pelo legislador entre 11 e 9 horas de descanso.

Outrossim, o auxílio-acidente e o salário-família devem ser assegurados a esta categoria, posto que sua não aplicabilidade discrimina-a, devendo o legislador arcar, em princípio com os custos destes benefícios, prevendo-os a forma de custeio dos mesmos, de modo a não ensejar argüição de inconstitucionalidade.

Desta forma, com a imediata concessão de alguns direitos, que não causarão uma excessiva onerosidade aos empregadores, as empregadas domésticas poderão ter a dignidade enquanto não é concedida a isonomia perante os empregados em geral, que só ocorrerá após o amadurecimento da sociedade em relação à importância econômica desta relação laboral, a valorização do trabalho prestado e a participação do Estado numa política fiscalizadora e de promoção dos direitos dessas empregadas, o que acarretará a efetivação dos direitos de tão difícil concessão.

### **3.2 Tendências jurisprudenciais**

Neste item serão demonstrados os julgados mais recentes, versando sobre os assuntos ainda não pacificados na doutrina e jurisprudência do trabalho doméstico.

Um dos pontos mais controvertidos diz respeito à aplicação da multa do art. 477 da CLT, para o empregador que quita as verbas rescisória no prazo de 10 dias. Jorge Souto Maior afirma contraditória a posição da doutrina e jurisprudência que se apegam à não aplicabilidade da CLT aos domésticos para justificar a ausência de punição do empregador que não paga no prazo devido, pois se aplica a CLT para fins de justa causa ou permitir o contrato de experiência. Ou seja, a CLT é utilizada sempre para justificar a não aplicação de direitos somente ali previstos ou para aplicá-los para desfavorecer os domésticos<sup>166</sup>.

Tais fundamentos, no entanto, não são os aplicados pela atual jurisprudência, que majoritariamente entende pela não aplicação de multa ao empregador que atrasa os débitos rescisórios.

Recente Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região entendeu pela não aplicação da multa do art. 477 da CLT, posto que “a legislação específica do trabalhador doméstico não prevê a incidência das disposições contidas nos arts. 467 e 477 da CLT”<sup>167</sup>.

Entretanto, recente acórdão do Tribunal Regional do Trabalho de Quarta Região decidiu inversamente, entendendo que ser devido o pagamento da multa do art. 477 da CLT, filando-se ao entendimento proferido processo nº 01232-2003-101-04-00-9, no qual a Juíza Juíza Ana Luíza Heineck Kruse afirma ser a multa direito que se vincula a todos os contratos de trabalho, inclusive o doméstico<sup>168</sup>.

Outro ponto controvertido é a concessão de férias proporcionais e em dobro, quando não gozadas no devido prazo. O Tribunal Regional de Quarta Região proferiu decisão sobre a concessão de férias em dobro, fundamentando a decisão na inexistência de

<sup>166</sup>MAIOR, Jorge Luiz Souto. Op. cit. p. 257.

<sup>167</sup> (...)a legislação específica do trabalhador doméstico não prevê a incidência das disposições contidas nos arts. 467 e 477 da CLT, sendo certo que a disposição contida no art. 7º da CLT foi devidamente recepcionada pela Constituição Federal de 1988, que em seu art. 7º, parágrafo único, elencou os direitos trabalhistas aplicáveis à categoria diferenciada. (São Paulo, Tribunal Regional do Trabalho, Recurso Ordinário nº 01935200520102-008, Relator: Juiz Fernando Olmo Pacheco Filho).

<sup>168</sup> Quanto à multa do artigo 477 da CLT, entende-se devido o pagamento, uma vez que, como demonstram o recibo à fl. 30 e os termos da contestação e da ata de audiência à fl. 23, as parcelas rescisórias não foram satisfeitas integralmente no prazo legal. Adota-se aqui o entendimento exarado pela 8ª Turma no acórdão proferido nos autos do processo nº 01232-2003-101-04-00-9, da lavra da Exma. Juíza Ana Luíza Heineck Kruse, no sentido de que “a multa é direito que se vincula ao modo de tratamento dos contratos de trabalho em geral, e não ao tipo de atividade, sendo devida também aos domésticos”. Dá-se provimento parcial ao recurso para condenar a reclamada ao pagamento da multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. Busca a reclamante a atualização do valor da multa do art. 477 da CLT pela variação da UFIR. É devida a incidência de juros e correção monetária sobre os valores resultantes da condenação, porquanto decorre de lei (art. 39, caput e parágrafo 1º, da Lei 8.177/91). Porém, a atualização do crédito ora reconhecido deve obedecer aos critérios aplicáveis aos créditos trabalhistas, sendo indevida a correção pela UFIR, como pretende a autora. Os demais critérios de atualização monetária e de juros da dívida trabalhista devem ser definidos quando da liquidação da sentença. (Porto Alegre, Tribunal Regional do Trabalho, Recurso Ordinário nº 00031-2008-461-04-00-7, Relator: Desemb. Eurídice Josefina Bazo Tôres).

impedimento legal, seja na Lei nº 5.859/72 ou na Constituição de 1988, à aplicação da CLT naquilo em que não for contrária à lei especial<sup>169</sup>.

No tocante à férias proporcionais, a jurisprudência é majoritária quanto à sua concessão, assim exemplificada no Acórdão proferido pelo Tribunal Regional da Sexta Região, que decidiu baseando-se que a previsão constitucional das férias, equipara as normas desse instituto naquilo que “não conflitar diretamente com a legislação específica do trabalho doméstico”, aplicando-se portanto o art. 146 da CLT<sup>170</sup>.

Porém, apesar das férias proporcionais serem previstas na Convenção nº 132 da OIT, as decisões sobre sua concessão não são ainda unânimes, como a proferida pelo Tribunal

<sup>169</sup> **EMENTA: RECURSO DA RECLAMADA. FÉRIAS EM DOBRO. EMPREGADA DOMÉSTICA.** Devido o pagamento em dobro das férias do empregado doméstico, por aplicação do art. 146 da CLT, por inexistir impedimento legal à aplicação da CLT naquilo em que não for contrária à lei especial, especialmente quanto a férias. A Constituição da República concede ao empregado doméstico o direito a receber férias anuais acrescidas de 1/3. A Lei nº 5.859/72, que disciplina o trabalho dos empregados domésticos, não prevê o pagamento em dobro das férias não usufruídas de forma correta. Há previsão no art. 3º dessa lei apenas de que as férias serão de 20 dias úteis. O referido artigo da lei teve sua redação modificada pela Lei nº 11.324/06, passando as férias do empregado doméstico para 30 dias acrescidas de um 1/3. Embora a referida Lei 11.324/06 tenha previsto a aplicação da nova redação apenas para os períodos aquisitivos posteriores à edição da lei, entende-se aplicável aos períodos anteriores também, porquanto não havia óbice legal para que o empregado usufruísse 30 dias de férias corridos. A lei apenas estipulava um limite mínimo ao afirmar que era de 20 dias úteis. Em que pese haver legislação especial disciplinando as férias do empregado doméstico, o empregado doméstico tem direito ao pagamento das férias não usufruídas, em dobro, quando ultrapassado o prazo de concessão, conforme o art. 146 da CLT. Não se observa na referida Lei nº 5.859/72 e tampouco na Constituição da República impedimento à aplicação da norma consolidada aos empregados domésticos. Tanto a Lei nº 5.859/72, como a Constituição da República, instituem direitos mínimos ao trabalhador doméstico. Assim, sendo a referida lei especial frente à CLT, naquilo que esta não contrariar aquela, possível a aplicação dos artigos consolidados. **Sinale-se que não se trata de deferir parcela não prevista na lei dos empregados domésticos ou não contemplada na Constituição da República, mas de complementação de direito previsto para essa categoria de empregados, com dispositivos contidos na CLT, que é lei geral e aplicável a todos os trabalhadores, exceto àqueles expressamente excluídos. Trata-se de medida de Justiça aplicar ao empregador que não cumpre com sua obrigação de conceder as férias ao empregado doméstico, na forma da lei especial, o disposto no art. 146 da CLT, já que esta não estabelece previsão semelhante ou contrária ao texto consolidado.** Entendimento contrário, de que inaplicável o art. 146 da CLT, importa em autorizar o enriquecimento ilícito do empregador que pode deixar de conceder as férias ao empregado doméstico e quando da rescisão pagar apenas o terço previsto na Constituição da República sobre o salário já adimplido, ou no mínimo importa em discriminação desnecessária e inaceitável do trabalhador doméstico. Enquanto o empregador se beneficia com o trabalho contínuo do empregado doméstico, este deixa de fruir do necessário descanso higiênico que a lei lhe faculta e nada pode fazer para reparar tal situação. (Porto Alegre, Tribunal Regional do Trabalho, Recurso Ordinário nº 00793-2006-373-04-00-3, Relator: Juiz Ricardo Carvalho Fraga)<<GRIFO NOSSO>>.

<sup>170</sup> **EMPREGADO DOMÉSTICO. FÉRIAS PROPORCIONAIS.** Assegurando, a Constituição Federal de 1988, à categoria dos domésticos os direitos previstos em limitados incisos do artigo 7º, dentre eles o XVII, que prevê o direito ao gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal, esta equiparação atrai a incidência da norma consolidada naquilo que não conflitar diretamente com a legislação específica do trabalho doméstico. Assim, devidas as férias proporcionais quando da ruptura do vínculo de trabalho, com periodicidade superior a doze meses. Incidência do parágrafo único do art. 146 Consolidado. Revista conhecida e provida, para manter o deferimento ao empregado doméstico das férias proporcionais. Recurso de revista conhecido e não provido”. (TST RR nº 553795/95, 4ª Turma, Relator Min. José Antônio Pancotti, DJ 14.11.2003). ( Recife, Tribunal Regional do Trabalho, Recurso Ordinário nº00793-2002-231-06-00-9, Relator: Maria Clara Saboya Bernardino).

Regional da Nona Região, a qual utilizou o art. 7<sup>a</sup>, a, da CLT para fundamentar a não extensão desse direito<sup>171</sup>.

Quanto à jornada de trabalho, ainda não limitada pela legislação, recentemente foi proferido Acórdão sobre o tema pelo Tribunal Superior do Trabalho, no qual é reconhecida a necessidade de limitação, porém entendo por não haver a possibilidade de se conceder direito não previsto em Lei:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. Por força do princípio da unidade da Constituição, as normas constitucionais devem ser vistas não como normas isoladas, mas como preceitos integrados num sistema unitário de regras e princípios, que é instituído na e pela própria Constituição. Em consequência, a Constituição só pode ser compreendida e interpretada corretamente se nós a entendermos como unidade, do que resulta, por outro lado, que em nenhuma hipótese devemos separar uma norma do conjunto em que ela se integra, até porque relembre-se o círculo hermenêutico o sentido da parte e o sentido do todo são interdependentes (Inocêncio Mártires Coelho, in *Interpretação Constitucional*, Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 2003, p. 130).

O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal estatui que 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. O texto, como se vê, exclui os incisos III, XIII e XVI, assim não estendendo à categoria o direito ao FGTS, à jornada limitada e às horas extras. Tais títulos também não encontram previsão na Lei nº 5.859/72 ou no Decreto nº 71.885/73, sempre lembrada a inaplicabilidade das normas consolidadas aos profissionais em foco (CLT, art. 7º, a).

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 garantias necessárias à preservação de sua dignidade profissional (Constituição Federal, art. 1º, III). Esta certeza, no entanto, não autoriza, no plano judicial, a superação das fronteiras estabelecidas pela Constituição Federal, de forma a se compelir o empregador ao adimplemento de obrigação que o ordenamento jurídico não lhe impõe.** Assim, é impossível o deferimento de FGTS e horas extras ao empregado doméstico. Em tal quadro, estão ilesos os preceitos evocados pela parte, não se podendo negar o acerto da decisão regional, frente ao ordenamento que, agora, está em vigor.

(...) Recorro, por fim, à doutrina da sempre oportuna Juíza Alice Monteiro de Barros: Os trabalhadores domésticos não foram contemplados com as

<sup>171</sup> **EMPREGADA DOMÉSTICA - FÉRIAS PROPORCIONAIS - INDEVIDAS** - A Lei 5.859/72, que dispõe sobre a profissão do empregado doméstico, prevê, no artigo 3.º, o direito a férias anuais após cada período de 12 meses de trabalho. Assim, diante do conteúdo do artigo 7.º, alínea "a", de que as determinações insertas na CLT não se aplicam ao doméstico, bem como por silente a Constituição Federal quanto ao instituto das férias proporcionais, tal direito não se estende a essa categoria de trabalhadores, por ausência de determinação legal. (Curitiba, Recurso Ordinário nº 51055-2006-666-09-00-3, Relator: Sueli Gil El Rafihi).



normas sobre jornada, sendo-lhes indevidos, portanto, o adicional noturno, as horas extras e as pausas intrajornadas (Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências, São Paulo: Ed. LTr, 2ª Edição, p. 171). Com estes fundamentos, mantenho o despacho denegatório. (Brasília, Tribunal Superior do Trabalho, Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 497/2003-075-15-40.2, Relator: Ministro Albreto Bresciani) <<GRIFO NOSSO>>.

Já houve decisão prevendo a legalidade da limitação da jornada e o pagamento de horas extras, se acordado entre as partes. O Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, entendeu que as partes podem avençar tudo aquilo que não é vedado em lei, por isso, se o empregado celebrou contrato de trabalho com limitação diária de trabalho, deve receber hora extra, em respeito ao princípio do *pacta sunt servanda*<sup>172</sup>.

No entanto, a jurisprudência é unânime quanto a inaplicabilidade quanto à concessão de horas extras às domésticas, como observado no Acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho, que entende que se não há previsão de remuneração do serviço extraordinário por força da exclusão constitucional da limitação da jornada, não faz jus o doméstico desse direito<sup>173</sup>.

Retornado ao tema da concessão das férias em dobro, recente acórdão proferido pela Subseção I de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, explicita a tendência jurisprudencial brasileira quanto à aplicação equitativa de direitos aos empregados domésticos.

A C Ó R D Ã O - SBDI- RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO NA  
VIGÊNCIA DA LEI N.º 11.496/2007. ACÓRDÃO TURMÁRIO  
COMPLEMENTAR PUBLICADO EM 06/06/2008. EMPREGO  
DOMÉSTICO. FÉRIAS. DOBRA LEGAL DEVIDA. PRINCÍPIOS DA

<sup>172</sup> **EMPREGADO DOMÉSTICO. HORAS EXTRAS. LIMITE DE JORNADA EXPRESSAMENTE CONTRATADO. DEFERIMENTO.** O art. 7º, parágrafo único, da Carta Magna elenca os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais extensivos aos empregados domésticos, não estando dentre eles a limitação da jornada semanal de trabalho. Contudo, podendo as partes avençar tudo aquilo que não é vedado em lei (Cód. Civil/1916, art. 82; Cód. Civil/2002, art. 104, II) e tendo em vista a obrigação de observar-se que o avençado pelas partes deve ser cumprido - *pacta sunt servanda* - não há como negar-se ao autor a pretensão de recebimento de horas extras porque estabelecido, em contrato celebrado livremente entre ele e o reclamado, o horário de trabalho que deveria ser cumprido. (Brasília, Tribunal Regional do Trabalho, Recurso Ordinário nº 00739-2004-016-10-00-0, Relator: Juiz Antonio Umberto de Souza Júnior).

<sup>173</sup> 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. (Brasília, Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista nº 1089/2002-011-15-00.3, Relator: Ministro Emmanoel Pereira)

IGUALDADE E DA PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. APLICABILIDADE.

1. A mais moderna jurisprudência desta SDI-1 tem o firme entendimento de que é mera decorrência do princípio da igualdade e da proteção à dignidade da pessoa humana, erigidos como pilares do ideário da República Federativa do Brasil, o reconhecimento de que os empregados domésticos têm o direito à dobra legal pela concessão das férias após o prazo. Precedentes: (TST-E-RR-1877/2002-441-02-00.5, Ministro Relator Lelio Bentes Corrêa, DJ de 22/02/2008; TST-E-RR-733/1994-302-01-00.5, Ministro Relator Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DJ de 06/06/2008; E-RR-1053/2003-052-15-00, Ministro Relator HORÁCIO SENNA PIRES, DJ - 29/08/2008).

2. Desse entendimento não discrepou o acórdão turmário.

3. Recurso de Embargos conhecido e desprovido.

(...) Do mérito 2.1. EMPREGADA DOMÉSTICA-FÉRIAS EM DOBRO A jurisprudência da Corte tem se inclinado no sentido de que a empregada doméstica faz jus à dobra das férias, consoante se infere da recente decisão da SBDI-1, pelo voto da lavra da Exma. Ministra Maria Cristina Peduzzi, nos autos do E-RR- 13145/2000-652-09-00, DJU de 7/12/07, in verbis : 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 eqüitativos 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. Ante o exposto, nego provimento ao recurso. (fls. 152/153 e 156) A parte patronal traz ementas à configuração do dissídio (fls. 177/188).**

O aresto de fl. 183, RR-38897/2002-900-03-00-1, da lavra do Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, Sexta Turma do TST, autoriza manifestamente o processamento do apelo, pois espelha a conflitante tese de que, na espécie, a parte obreira não faria jus à dobra de férias.

2. MÉRITO 2.1. EMPREGO DOMÉSTICO. FÉRIAS. DOBRA LEGAL DEVIDA. PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E DA PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. APLICABILIDADE .

**A mais moderna jurisprudência desta SBDI-1 tem o firme entendimento de que é mera decorrência do princípio da igualdade e da proteção da dignidade da pessoa humana, erigidos como pilares do ideário da República Federativa do Brasil, o reconhecimento de que os empregados domésticos têm o direito à dobra legal pela concessão das férias após o prazo.** Confira-se, por todos, o seguinte precedente da lavra do eminente Ministro Horácio Senna Pires:

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. DOMÉSTICO. PAGAMENTO EM DOBRO DE FÉRIAS USUFRUÍDAS A DESTEMPO. DEVIDO. Versa a presente controvérsia sobre a extensão ou não do pagamento em dobro previsto pelo artigo 137 da CLT aos empregados domésticos que não usufruíram de suas férias dentro do prazo previsto em lei. Com efeito, não obstante o artigo 7º, a, da CLT exclua aquela categoria do campo de abrangência das leis previstas na própria Consolidação, a mens

legis do Constituinte originário, revelada no artigo 7º, XVII e parágrafo único, da Constituição Federal de 1988, foi de conceder isonomia entre empregados domésticos, por um lado, e aqueles regidos pela CLT, por outro, no que tange às férias. Realmente, não seria razoável cogitar-se de inaplicabilidade aos domésticos de todos os dispositivos da CLT relativos às férias apenas porque não repetidos no parágrafo único ou no inciso XVII da Constituição Federal de 1988.

Acrescente-se que, no caso análogo das férias proporcionais de doméstico (tampouco previstas expressamente no art. 7º, XVII e parágrafo único, da Constituição Federal de 1988), esta e. Subseção tem decidido favoravelmente à pretensão obreira (TST-E-RR-733/1994-302-01-00.5, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DJU de 6.6.2008; TST-E-RR-1877/2002-441-02-00.5, Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, DJU de 22.2.2008). Precedente desta e. Subseção. Recurso de embargos não provido. (E-RR-1053/2003-052-15-00, Ministro Relator HORÁCIO SENNA PIRES, DJ - 29/08/2008) Forte no precedente, nego provimento ao presente Recurso de Embargos.

ISTO POSTO ACORDAM os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do Recurso de Embargos por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negar-lhe provimento. (Brasília, Embargos em Recurso de Revista nº 7375/2001-034-12-00.1, Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Basto) <<GRIFO NOSSO>>.

### 3.3 A efetivação dos direitos

Efetivação, na linguagem jurídica, é o ato de tornar algo efetivo, ato de levar a efeito ou de realizar<sup>174</sup>. Já efetivo, do latim *effectivus*, designa tudo o que já está efetivado, é real, que está cumprindo os seus efeitos<sup>175</sup>. Diferencia-se de eficácia, sendo esta, na definição de Maria Helena Diniz, “a qualidade da norma vigente de produzir, no seio da coletividade efeitos jurídicos concretos”<sup>176</sup>. Enquanto esta diz respeito à força de um ato ou norma de produzir os efeitos desejados, aquela se dá quando a norma é executada, alcançando sua *mens legis*.

Como exposto no primeiro capítulo, menos de um terço das empregadas domésticas tem seu vínculo empregatício formalizado, ou seja, estão inscritas no regime de previdências social.

<sup>174</sup> DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. v. 2. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 273

<sup>175</sup> SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 5ª ed. Rio de Janeiro, Forense, 1978. p. 577.

<sup>176</sup> DINIZ, Maria Helena. *Op.cit.* p. 273.

Porém isso não significa que as mesmas percebam todos os direitos a que fazem jus, ocorrendo casos em que a doméstica formalizada apenas diferenciara-se da grande massa pertencente à informalidade pela anotação na CTPS.

Para tornar os direitos desta categoria, deve-se tornar efetivos os direitos concedidos, alguns deles Constitucionais, primeiramente através da formalização e conseqüentemente, na concessão de todos os direitos normatizados.

Para tanto, é necessário que o Estado atue nesta efetivação, através do fortalecimento do acesso à justiça, à informação, a fiscalização e no plano legislativo, editando leis adequadas a este processo de mobilização. Não deve haver, sobretudo, diferenças regionais, ou entre gêneros e raça na remuneração e percepção de direitos, “que estão longe demais de alcançar o conjunto de circunstâncias concretas para sua efetivação”<sup>177</sup>.

Se o Estado não participa para dar solução às demandas dos trabalhadores e garantir o cumprimento dos seus direitos, não haverá possibilidade de que os mesmos se efetivem. Assim, o administrador público deve implementar ações que lhe confirmem existência no mundo prático, o que nem sempre lhe é vantajoso em razão da maior importância dos direitos trabalhistas dos domésticos impõe maior custo do trabalho (que atingirá o bolso da classe média, grande contribuinte e eleitora) e ainda o aumento do gasto público na elevação da eficácia da fiscalização.

Entretanto, tal ônus não é apenas do Estado, em que pese a sua participação ser fundamental na aplicação do direito dos trabalhadores. A iniciativa privada e os sindicatos devem participar do processo de efetivação dos direitos das trabalhadoras domésticas.

Num primeiro plano tal proposição pode ser de difícil aplicabilidade, tendo em vista que conceder às domésticas os direitos à que fazem jus implica na mente da sociedade uma espécie “prejuízo financeiro”. Assim, pleitear que a própria sociedade atue na aplicação do direito de empregados tão comuns à sua vida e ao seu encargo é tarefa árdua.

A valorização do trabalho doméstico é o primeiro passo numa conscientização quanto à importância da efetivação destes direitos. A família empregadora deve se conscientizar que embora a doméstica não gere uma “lucratividade visível” à família, ela permite que seus membros tenham tranquilidade para dedicar-se ao trabalho, gerando mais renda. Permite,

---

<sup>177</sup> DIREITO, Carlos Alberto Menezes. A prestação jurisdicional e a efetividade dos direitos declarados. **BDJur**, Brasília, DF. Disponível em: <<http://bdjur.stj.gov.br/dspace/handle/2011/8939>>. Acesso: 06 nov. 2008.

principalmente, que a empregadora exerça suas atividades laborais, transferindo o tempo da segunda jornada de trabalho à doméstica. Portanto, indiretamente, a empregada doméstica participa da economia familiar, não tendo razão para que uma remuneração digna e os demais direitos sejam concedidos como um favor.

Tal conscientização pode ser iniciada através de uma ação conjunta, por iniciativa do Estado e sindicatos, utilizando como ferramenta os meios de comunicação, tal qual televisão e rádio.

Nesse sentido foi criado o programa Trabalho Doméstico Cidadão, iniciativa do Governo Federal, financiado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador, com o objetivo de aumentar a escolaridade e qualificação das trabalhadoras domésticas, ampliar sua proteção social, fortalecer a representação da categoria, estimular o debate e a promoção da Revisão Legislativa<sup>178</sup>.

Esse programa existe desde de 2005 e até agora pouquíssimas trabalhadoras foram atendidas (menos de quinhentas num universo de aproximadamente oito milhões), tendo o programa até o momento apenas significado simbólico<sup>179</sup>.

Na contramão da fundamental necessidade de se ampliar a aplicação desse programa, o orçamento destinado para o projeto em 2008 foi reduzido um milhão e oitocentos mil reais, destinando-se apenas sete milhões de duzentos mil reais. Tal redução foi justificada pelo fim da Contribuição Provisória sobre Movimentação Financeira (CPMF). Se não bastasse tal redução, verificou-se em outubro do presente ano que o valor aprovado para utilização era ainda menor (cinco milhões e duzentos mil reais), ainda não havia sido gasto nenhum centavo do projeto (dados fornecidos do Sistema de Acompanhamento de Execução do Orçamento do Senado Federal)<sup>180</sup>.

Percebe-se assim que o único programa do Ministério do Trabalho destinado às trabalhadoras domésticas ainda não foi executado no ano de 2008, programa esse que possui uma proposta baseada na valorização do trabalho doméstico, através de parceira e campanhas junto à sociedade. Porém a inexecução deste projeto demonstra a falta de importância dispensada à categoria doméstica.

---

<sup>178</sup> CENTRO FEMININO DE ESTUDOS E ASSESSORAMENTO. Direitos das trabalhadoras domésticas. **CFEMEA**. Brasília, 2007. Disponível em < <http://www.cfemea.org.br/publicacoes/publicacoes.asp>>. Acesso em 20 out. 2008.

<sup>179</sup> Loc. cit.

<sup>180</sup> CENTRO FEMININO DE ESTUDOS E ASSESSORAMENTO.

Para evitar fatos como esses, é preciso vontade do Estado, porém, para que tal ente é comandado por empregadores domésticos. Logo, para que o Estado se mobilize, é imprescindível a atuação sindical, cuja importância é atrelada à participação da categoria.

Para tanto, há de se retornar a principal importância do sindicato, qual seja, a luta pelos direitos trabalhistas, deixada de lado pela falta de mobilização dos trabalhadores domésticos<sup>181</sup>. Assim, conscientes das razões que dificultam a participação sindical da categoria doméstica, os mesmos devem criar parcerias com as Organizações da iniciativa privada comprometidas com a dignidade da pessoa humana e o desenvolvimento social da mulher.

Tal posição é defendida pelo presidente da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (ABRAT), Luiz Salvador, o qual afirma que “para a efetivação dos direitos laborais, sociais e fundamentais do cidadão, em especial do trabalhador, o setor privado deve ser parceiro do Estado para assegurar empregabilidade digna”<sup>182</sup>.

Um bom exemplo da parceria ora proposta é a que ocorre entre o Centro Feminino de Estudos e Assessoria (CFEMEA) e Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), que juntos acompanham a proposição e votação de Projetos Legislativos na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, além de atuar nas discussões acerca do orçamento destinado a políticas públicas promocionais das mulheres na questão da equidade da legislação e igualdade de direitos<sup>183</sup>.

Assim, partindo de uma consciência de seus direitos, as domésticas poderão participar do processo de efetivação de seus direitos e consciência de sua impotência para o mercado de trabalho.

O debate acerca da informalidade e efetividade dos direitos das empregadas domésticas há de estar na pauta da sociedade, pois a discussão dos temas controvertidos gera maior mobilização e esclarecimento, estimulando a valorização do trabalho como componente intrínseco à cidadania.

---

<sup>181</sup> SILVA, Roberto. Empregada doméstica. Direito à estabilidade gestante prevista no art. 10 do ADCT. Possibilidade. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 336, 8 jun. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5180>>. Acesso em: 22 out. 2008.

<sup>182</sup> SALVADOR, Luiz. XXX CONAT. **ABRAT**, set. 2008. Seção de Eventos. Disponível em <[http://www.fazer.com.br/layouts/abrat/default2.asp?cod\\_materia=2582](http://www.fazer.com.br/layouts/abrat/default2.asp?cod_materia=2582)>. Acesso: em 04 nov. 2008.

<sup>183</sup> CENTRO FEMININO DE ESTUDOS E ASSESSORAMENTO. Direitos das trabalhadoras doméstica. **CFEMEA**. Brasília, 2007. Disponível em <<http://www.cfemea.org.br/publicacoes/publicacoes.asp>>. Acesso em 20 out. 2008

## **CONCLUSÃO**

O trabalho doméstico é uma das formas laborais mais discriminadas, seja por ser predominantemente realizado por mulheres, cujo valor de trabalho ainda não possui isonomia reconhecida ao labor masculino, seja por dentre essas mulheres predomina a raça negra, a qual ainda sofre com os resquícios da escravidão. Some-se ainda ser a natureza do trabalho realizado pelas domésticas considerado sem importância e valor dentro da esfera capitalista, onde a máxima é a geração de lucros.

Assim, à atividade desempenhada no âmbito doméstico, por mulheres, em sua maioria negras, de pouquíssima instrução, relega-se o desprezo da sociedade, a qual não possui consciência do valor do trabalho doméstico.

Com a crescente participação da mulher no mercado de trabalho, muitas vezes como única geradora de renda familiar, maior é o número de trabalhadoras que necessitam de um trabalhador doméstico para executar as tarefas domésticas. E, conseqüentemente, maior é o número de trabalhadoras domésticas. Obviamente, o número de empregadas doméstica tende ao crescimento e por isso, respeitar as normas trabalhistas desta categoria torna-se mais urgente, visando o combate à ilegalidade da relação de emprego não formalizada e a informalidade do setor.

Tornar efetiva a legislação trabalhista das empregadas domésticas, além de ser uma questão de dignidade laboral, combaterá a formação de desigualdades sociais, um dos principais objetivos do Direito Social<sup>184</sup>.

Com efeito, verificamos que a tendência legislativa atual segue no sentido de assegurar mais direitos às domésticas. A lei nº 11.324/2006 teve o importante papel de desenvolver a discussão sobre o trabalho doméstico, ao ampliar os direitos na Lei Especial (nº 5.859/72). Em que pese o veto parcial ao projeto por ocasião da edição da lei de 2006, foi importante pois a temática estava “adormecida” desde a promulgação da Constituição Federal de 1988.

A Carta Magna de 1988 assegurou aos domésticos alguns importantes direitos, elencados como Direitos Sociais. Entretanto, também manteve a exclusão de outros, tais como a proteção ao trabalho do menor, o recebimento do salário-família, e a estabilidade da gestante. Entretanto, era necessária a expressa inclusão de alguns Direitos Sociais, para não ensejar interpretações diversas. Isto por que a doutrina e a jurisprudência sempre tenderam a aplicar restritivamente a legislação trabalhista às empregadas domésticas. Tal atitude se explica por serem esses operadores do Direito reflexo da “cultura que nega aos domésticos uma importância social”<sup>185</sup>.

Desta forma, verifica-se na aplicação do Direito às domésticas a utilização das exclusões constitucionais e o art. 7º, a, da CLT quando a questão dispõe sobre a concessão de algum direito não normatizado a essas trabalhadoras. Percebe-se isso na questão da estabilidade provisória da gestante (já solucionada pela Lei nº 11.324/2006), da aplicação da multa do art. 477 da CLT e das férias em dobro. Entretanto, quando versa sobre a aplicação de normas, que diretamente beneficiam o empregador, a CLT é utilizada analogicamente - vide o

---

<sup>184</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. Op. cit. p. 262.

<sup>185</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. Op. cit. p. 255.



exemplo da utilização do art. 482 da CLT quando se deseja configurar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Outro exemplo é a previsão do contrato de experiência<sup>186</sup>.

Superar a incoerência dos doutrinadores e juristas de será uma difícil tarefa, apesar da recente evolução na extensão dos direitos às domésticas, tendo o legislação um papel importante nessa questão, sobretudo se sanar as questões controversas, de modo a atribuir segurança jurídica às partes, como, por exemplo, destacamos temas que possam até mesmo restringir aplicação de direitos de alguns direitos.

Há de se definir o prazo prescricional, se há a aplicação da multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias, a questão da continuidade como estabelecimento da relação empregatícia, as férias em dobro, a possibilidade do contrato de experiência e as causas ensejadoras da justa causa trabalhista. Quanto à concessão de novos direitos, deve-se, impreterivelmente, estabelecer o intervalo entre duas jornadas de trabalho, por ser este um direito protetivo do trabalhador, imprescindível ao seu bem-estar.

Como já dito, a sociedade reflete seu preconceito desvalorizando o trabalho doméstico, restringindo a concessão e aplicação do direito por ser empregadora, e, portanto, arcando diretamente com o ônus da relação de trabalho. Conseqüentemente, para os mesmos não há sentido em ter mais gastos com uma profissão que não gera lucro, diretamente, tampouco merece mais direitos, pois sua atividade não têm técnica ou necessita de qualificação. Portanto, para alterar esse quadro, reprise-se, conscientização quanto à importância do trabalho doméstico é necessária.

Importante também é a fiscalização, a ser realizada pelas Delegacias Regionais do Trabalho e pelo Ministério do Trabalho, e que a esta fiscalização seja assegurada a entrada nas residências brasileiras, pois como já dito, a fiscalização é fundamental para a efetivação dos direitos das domésticas, pois será uma forma de compelir o empregado a cumprir com sua obrigação trabalhista. Deve, ainda, o Estado estruturar o movimento de conscientização e qualificação da doméstica, para que a sociedade a valorize.

A natureza do trabalho prestado e a personalidade com que se executa a relação de trabalho doméstico sempre foram evocadas para justificar a restrição na concessão dos direitos à categoria.

Esse argumento é importante, entretanto, não justifica determinadas diferenciações em relação aos trabalhadores em geral, como a falta de normatização do intervalo entre jornadas e

---

<sup>186</sup> Ibid. p. 257-258.

a questão da estabilidade da gestante (já superada). O Governo Federal ainda realçou as especificidades da relação de trabalho doméstico ao justificar os vetos na Lei nº 11.324/2006.

O veto da inscrição obrigatória no FGTS e, conseqüente concessão do seguro-desemprego, foi adequado, pois este não é o momento para que se obrigue o empregador a inscrever a empregada doméstica no FGTS. A razão disso é que a categoria encontra-se diante da preponderante informalidade e agora é o momento de lutar contra esta triste realidade e qualquer forma de aumento de onerosidade para o empregador colocará em risco este processo.

Se a anotação na CTPS, direito da doméstica desde da década de 1970, ainda é de difícil efetivação, mínima será a aplicação no plano fático de novos direitos, ainda mais os polêmicos, como a inscrição no FGTS.

Alguns doutrinadores, como Jorge Luiz Souto Maior, criticam as medidas governamentais incentivadoras da formalização do trabalho doméstico, na qual se concede benefícios aos empregadores, pois compensa os mesmos por cumprirem com um obrigação.

Entendemos que diante da grande informalidade e da falta de aplicação dos Direitos trabalhistas dessa categoria, medidas incentivadoras devem ser bem recebidas.

Este é momento do Estado estimular a efetivação dos Direitos já concedidos, aliando-se à sociedade afim de que as empregadoras domésticas sejam respeitadas e com isso respeitem as si mesmas, tendo orgulho de assumir sua condição.

De uma completa marginalização, as empregadas domésticas passaram a uma quase equiparação formal em relação ao empregados em geral , restando-lhes a concessão de poucos direitos. No plano fático, porém, ainda há diferenciação e mínima efetividade dos direitos, o que se reflete na formalização do vínculo empregatício e na aplicação das normas pelos juristas, e ainda, na falta de uma legislação adequada.

Valorizar a profissão, fortalecer a luta sindical e possibilitar uma eficiente fiscalização constituem a base para que os direitos das empregadas domésticas sejam efetivados e, oportunamente, seja alcançada a tão almejada isonomia, nos planos jurídico e fático, assim preceituada na Constituição Federal.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Dayse Coelho de. “Trabalho doméstico: Aspectos da Lei nº. 11.324/2006”. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, ano 23, nº. 236, p. 39-49, dezembro de 2006.

BARBOSA JR., Jair. **O trabalho das mulheres: ontem e hoje**. Brasília, 2007 Disponível em <<http://www.inesc.org.br/biblioteca/textos-e-manifestos/o-trabalho-das-mulheres-ontem-e-hoje>>. Acesso: 31 mai. 2008

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. **Comentários à Constituição do Brasil**. 2ª ed. atual., São Paulo: Saraiva, 2001

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF 05 out. 1988. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em 03 set. 2008.

BRASIL. Decreto-lei nº 3.078 de 27 de fevereiro de 1941. Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico. **Diário Oficial [da] União**, Rio de Janeiro, RJ, 27 fev. 1941. Disponível em:<[http://www.legislacaobrasileira.kit.net/empregadadomestica/pag\\_1092275\\_008.html](http://www.legislacaobrasileira.kit.net/empregadadomestica/pag_1092275_008.html)>. Acesso em 22 out. 2008.

BRASIL. Decreto nº 3.361 de 10 de fevereiro de 2000. Regulamenta dispositivos da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso do empregado doméstico ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao Programa do Seguro-Desemprego. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF 11 fev. 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3361.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3361.htm)>. Acesso em: 15 set. 2008.

BRASIL. Decreto nº 71.885 de 09 de março de 1973. **Aprova o Regulamento da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências.** **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF 09 mar. 1973. Disponível em:<<http://www.fiscosoft.com.br/indexsearch.php?PID=80164>>. Acesso em 25 de maio. 2008.

BRASIL. Lei nº 5.859 de onze de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 dez. 1972. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm)>. Acesso em: 25 mai. de 2008.

BRASIL. Lei nº 2.757 de 23 de abril de 1956. **Dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais.** **Diário Oficial [da] União**, Rio de Janeiro, RJ, 26 abril, 1956. Disponível em:<<http://www.fiscosoft.com.br/indexsearch.php?PID=101549>>. Acesso em 12 out.. 2008.

BRASIL. Lei nº 3.071 de 1º de janeiro de 1916. Institui o Código Civil de 1916. **Diário Oficial [da] União**, Rio de Janeiro, RJ, 05 jan. 1916. Disponível em:<<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/L3071.htm>>. Acesso em 30 set. 2008.

BRASIL. Lei nº 3.807 de 26 de agosto de 1960. **Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social.** **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF 05 set. 2008. Disponível em:<<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1960/3807.htm>>. Acesso em 15 out.. 2008.

BRASIL. Lei nº 3.807 de 26 de agosto de 1960. **Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social.** **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF 05 set. 2008.

Disponível em: < <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1960/3807.htm>>. Acesso em 15 out. 2008.

BRASIL. Lei nº 7.418 de 16 de dezembro de 1985. Institui o vale transporte. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF 17 dez. 1985. Disponível em: < [http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/Legis/Leis/7418\\_85.html](http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/Legis/Leis/7418_85.html)>. Acesso em: 18 out. 2008.

BRASIL. Lei nº 11.324 de 19 de julho de 2006. Altera dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949. . **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF 20 junho 2007. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm)>. Acesso em 25 mai. 2008.

BRASIL. Mensagem nº 577 de 19 de junho de 2006. Comunica o veto presidencial parcial da Lei de conversão nº 14, de 2006. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF 20 junho 2007. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Msg/Vep/VEP-577-06.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Msg/Vep/VEP-577-06.htm)>. Acesso em 10 de outubro. 2008.

BRASIL. Lei nº 5.859 de onze de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 dez. 1972. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm)>. Acesso em: 25 mai. de 2008.

BRASIL. Decreto-lei nº 3.078 de 27 de fevereiro de 1941. Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico. **Diário Oficial [da] União**, Rio de Janeiro, RJ, 27 fev. 1941. Disponível em: < [http://www.legislacaobrasileira.kit.net/empregadadomestica/pag\\_1092275\\_008.html](http://www.legislacaobrasileira.kit.net/empregadadomestica/pag_1092275_008.html)>. Acesso em 22 out. 2008.

BRASIL. Decreto nº 3.361 de 10 de fevereiro de 2000. Regulamenta dispositivos da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso do empregado doméstico ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao Programa do Seguro-Desemprego. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF 11 fev. 2000. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3361.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3361.htm)>. Acesso em 15 set. 2008.

BRASIL. Decreto nº 71.885 de 09 de março de 1973. Aprova o Regulamento da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF 09 mar. 1973. Disponível em: < <http://www.fiscosoft.com.br/indexsearch.php?PID=80164>>. Acesso em 25 de maio 2008.

BRASIL. Lei Complementar nº 103 de 14 de julho de 2000. Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF 17 jul. 2000. Disponível em:<[http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/legis/LCP/103\\_00.html](http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/legis/LCP/103_00.html)>. Acesso em 15 nov. 2008.

BRASIL. Lei nº 3.071 de 1º de janeiro de 1916. Institui o Código Civil de 1916. **Diário Oficial [da] União**, Rio de Janeiro, RJ, 05 jan. 1916. Disponível em:<<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/L3071.htm>>. Acesso em 30 set. 2008.

BRASIL. Lei nº 2.757 de 23 de abril de 1956. Dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais. **Diário Oficial [da] União**, Rio de Janeiro, RJ, 26 abril, 1956. Disponível em:<<http://www.fiscosoft.com.br/indexsearch.php?PID=101549>>. Acesso em 12 out.. 2008.

BRASIL. Lei nº 7.418 de 16 de dezembro de 1985. Institui o vale transporte. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF 17 dez. 1985. Disponível em: <[http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/Legis/Leis/7418\\_85.html](http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/Legis/Leis/7418_85.html)>. Acesso em: 18 out. 2008.

BRASIL. Lei nº 11.324 de 19 de julho de 2006. Altera dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. . **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF 20 junho 2007. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm)>. Acesso em 25 mai. 2008.

BRASIL. Lei nº 9.250 de 26 de dezembro de 1995. Altera a legislação do imposto de renda das pessoas físicas e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF 24 jul. 1995. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9250.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9250.htm)>. Acesso em 28 out. 2008.

BRASIL. Lei nº 5.107 de 13 de setembro de 1966. Cria o fundo de garantia do tempo de serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 14 set. 1966. Disponível em:<<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1966/5107.htm>>. Acesso em 27 out. 2008.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Trabalhista. Recurso Ordinário. Multa do artigo 477 da CLT e aplicação do artigo 467 da CLT. RO nº 00031-2008-461-04-00-7 da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recorrente: : Rosane Aparecida Sá. Recorrido: Maria Aparecida Chedid. Relator: Desembargadora Eurídice Josefina Bazo Tôrres. Porto Alegre, 21 de agosto de 2008. Disponível em <

<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>>. Acesso 02 nov. 2008.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Trabalhista. Recurso Ordinário. Férias em dobro- Empregada doméstica. RO nº 00793-2006-373-04-00-3 da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recorrente: Alzira Rosa Correa Heinschink Recorrido: Elisabeth Hein. Relator: Juiz Ricardo carvalho Fraga. Porto Alegre, 02 de abril de 2008. Disponível em <  
<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos/MenuWindow?action=2>> . Acesso em 02 nov. 2008.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Trabalhista. Recurso Ordinário. EMENTA: SALÁRIO MÍNIMO. EMPREGADO DOMÉSTICO. JORNADA REDUZIDA. RO nº 00137.661/98-3 da Sexta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recorrente: Carlos Roberto Silveira Hecktheuer e Maria Das Gracas Pires Hahn. Recorrido: Os mesmos: Juiz João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Porto Alegre, 08 de junho de 2000.. Disponível em <  
<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consultaRapida/ConsultaProcessualWindow?nroprocesso=00137.661%2F98-3+&action=2>> . Acesso em 02 nov. 2008.

BRASIL Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). Trabalhista. Recurso Ordinário. Empregado Doméstico. Férias Proporcionais. RO nº 00793-2002-231-06-00-9 da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Recorrentes: Arnaldo Tavares da Silva e outro. Recorrido: Lindalva Felix Gomes. Relator: Juíza Maria Clara Saboya A. Bernadino. Pernambuco, 29 de setembro de 2004. Disponível em <  
<http://www.trt6.gov.br/consultaOnline2/index.php?metodo=consultatstcompleto2a&chprocesso=RO%20%200276704>>. Acesso 02 nov. 2008.

BRASIL Tribunal Regional do Trabalho (9. Região). Trabalhista. Recurso Ordinário. EMPREGADA DOMÉSTICA - FÉRIAS PROPORCIONAIS - INDEVIDAS. RO nº 51055-2006-666-09-00-3 Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recorrente: Elioneia Ferreira da Silva. Recorrido: Sueli Moreira Viana. Relator: Juiza Sueli Gil El-Rafihi. Curitiba, 26 de janeiro de 2007. Disponível em < [http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/processoman.do?evento=Editar&chPlc=AAAbqKAAaAAKhTDAAE](http://www.trt9.jus.br/internet_base/processoman.do?evento=Editar&chPlc=AAAbqKAAaAAKhTDAAE)>. Acesso 03 nov. 2008.

BRASIL Tribunal Regional do Trabalho (10. Região). Trabalhista. Recurso Ordinário. Doméstica. Vínculo Empregatício. Serviço de natureza contínua e serviço diário. RO nº00793-2004-016-10-00-0 da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Recorrente: Marçal de Assis Brasil Neto. Recorrido: Antônio Cardoso dos Santos. Relator: Juiz Antonio Umberto de Souza Júnior. Paraná, 14 de janeiro de 2005. Disponível em < [http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap\\_red100.resumo?num\\_int=31694&ano\\_int=2003&qtd\\_aceso=680265?](http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=31694&ano_int=2003&qtd_aceso=680265?)> Acesso 02 nov. 2008.

BRASIL Tribunal Regional do Trabalho (21. Região). Trabalhista. Recurso Ordinário. Doméstica. Salário Proporcional. RO nº 00013-2006-020-21-00-2 Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. Recorrente: Luiz Antônio Orrico Azevedo. Recorrido: Maria do Rosário dos Santos. Relator: Juiz Ronaldo Medeiros de Souza . Rio Grande do Norte, 06 de março de 2008. Disponível em < Acesso 03 nov. 2008.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Trabalhista. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Impossibilidade de concessão de horas-extras. AI- RR nº AIRR 497/2003-075-15-40 da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente: Edcleuta Ramos Soares. Recorrido: Maria Celeste Pitaluga de Melo. Relator: Ministro Alberto Bresciani. Brasília, 04 de abril de 2008. Disponível em <<http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=4359805.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>> Acesso 03 nov. 2008.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Trabalhista. Embargo em Recurso de Revista. Emprego doméstico. Férias. Dobra legal devida. Princípios da Igualdade e da Proteção à dignidade da pessoa humana. Aplicabilidade. E-RR. nº 7375/2001-034-12-00 -Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho. Embargante: Soraya Dorneles Shoeler. Embargado: Vanessa Correa Martins. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Brasília, 26 de setembro de 2008. Disponível em < [http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap\\_red100.resumo?num\\_int=31694&ano\\_int=2003&qtd\\_aceso=1167105](http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=31694&ano_int=2003&qtd_aceso=1167105)>. Acesso 02 nov. 2008.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Trabalhista. Recurso de Revista. Impossibilidade dissídio coletivo. Recurso de Revista RODC-112868/1994.7 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Campinas, Valinhos e Paulínia. Recorrido: Sindicato Patronal do Estado de São Paulo.. Brasília, 25 de novembro de 1994. Disponível em [http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap\\_red100.resumo?num\\_int=62358&ano\\_int=2005&qtd\\_aceso=1048249](http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=62358&ano_int=2005&qtd_aceso=1048249)>. Acesso 03 nov. 2008.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Trabalhista. Recurso de Revista. Emprego doméstico. Prescrição. Recurso de Revista. nº 816/2000-721-04-00.8 da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente: Carlos do Santos. Recorrido: Espólio de Alíres Martins Tesch e Outro. Relator: Ministro José Simpliciano Fontes de F. Fernandes. Brasília, 26 de setembro de 2008. Disponível em < [http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap\\_red100.resumo?num\\_int=31694&ano\\_int=2003&qtd\\_aceso=1167105](http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=31694&ano_int=2003&qtd_aceso=1167105)>. Acesso 02 nov. 2008.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Trabalhista. Recurso de Revista. HORA EXTRA. EMPREGADO DOMÉSTICO. DIREITO. INEXISTÊNCIA.. Recurso de Revista. nº 1089/2002-011-15-00.3 da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente: Clarice Prata Mauad. Recorrido: Divino Ambrósio. Relator Ministro Emmanoel Pereira. Brasília, 28 de março de 2008. Disponível em <<http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=4347609.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso: 02 nov. 2008.



CAIRO JR., José. **Direito do Trabalho Volume I**. Salvador: Jus Poduim, 2006.

CALIL, Lea Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher- Uma Questão da Igualdade Jurídica Perante à Desigualdade**. São Paulo: LTr, 2007.

CENTRO FEMININO DE ESTUDOS E ASSESSORIA. Boletim do trabalho doméstico tem valor nº 01. **CFEMEA**. Brasília . 01/03/2008. Disponível em <<http://www.cfemea.org.br/publicacoes/boletins.asp>>. Acesso em 30 jun. 2008.

\_\_\_\_\_. Direitos das trabalhadoras doméstica. **CFEMEA**. Brasília, 2007. Disponível em <<http://www.cfemea.org.br/publicacoes/publicacoes.asp>>. Acesso em 20 out. 2008.

\_\_\_\_\_. Direitos das Trabalhadoras Domésticas: comentários sobre legislação atual, conquistas e lacunas. **CFMEA**. Brasília. Maio de 2007. Disponível em <<http://www.cfemea.org.br/publicacoes/publicacoes.asp>>. Acesso em: 07 out. 2008.

DELGADO, Maurício Godinho . **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed., São Paulo: LTr, 2006.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. v. 2. São Paulo: Saraiva, 1998.

DIREITO, Carlos Alberto Menezes. A prestação jurisdicional e a efetividade dos direitos declarados. **BDJur**, Brasília, DF. Disponível em: <<http://bdjur.stj.gov.br/dspace/handle/2011/8939>>. Acesso: 06 nov. 2008.

FERNANDES, Saraf. Trabalho doméstico camufla desigualdade entre mulheres. **PNUD**. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/noticias>>. Acesso em 28 maio 2008.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Hollanda. Minidicionário da Língua Portuguesa. 15ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. “Lei nº. 11.324/2006: Novidade sobre os direitos trabalhistas do empregado doméstico”. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, ano 23, nº. 272, p. 07-19, agosto de 2006.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. “A proteção internacional contra a discriminação da mulher no trabalho e no Direito do Trabalho Brasileiro”. **Revista do Direito do Trabalho Gênese**, Curitiba, vol. 1, nº. 143, novembro de 2004.

GUIMARÃES, Roberto Padilha. “A Disciplina Legal das Férias do Empregado Doméstico- Análise da vigência e aplicação da Lei nº. 5.859/72 do Decreto nº. 71.885/73, da Convenção nº. 132 da OIT e da Lei nº. 11.324/06”. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, ano 24, nº. 285, p. 48-61, setembro de 2007.

MACHADO, Sidney. **Trabalho escravo e trabalho livre no Brasil: alguns paradoxos históricos do Direito do Trabalho**. Disponível em <<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/direito/article/viewFile/1766/1463>>, Acesso em 31 out. 2008.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho**. v. I. São Paulo: LTr, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual de Trabalho Doméstico**. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Doméstico e Igualdade de Gênero e Raça**. OIT, Brasília, 2007. Acesso em <[www.sei.ba.gov.br/conjuntura/peddatas\\_comemorativas/pdf/emprego\\_domestico\\_2005.pdf](http://www.sei.ba.gov.br/conjuntura/peddatas_comemorativas/pdf/emprego_domestico_2005.pdf)>. Acesso: 30 mai. 2008

PENIDO, Lais de Oliveira. **Legislação, Equidade e Gênero e Cultura patriarcal Brasileira: Uma relação Difícil**. IN: PENIDO, Lais de Oliveira (Coord.) *A igualdade de Gênero nas Relações de Trabalho*. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

PESSOA, Eduardo. **Direito do trabalho doméstico**. 2ª ed., Rio de Janeiro: Portal, 2005.

QUARTO maior para empregadas. **Asas Assumidas**, Brasília, 2004. Disponível em <<http://asassumidas.blogspot.com/2004/08/quarto-maior-para-domesticas-lei-que.html>>. Acesso em 19 out. 2008.

REMUNERAÇÃO do Trabalho. **Salarium**. Brasil, 2008. Disponível em <[http://www.salarium.com.br/dicas\\_destaque.asp?id=10](http://www.salarium.com.br/dicas_destaque.asp?id=10)>. Acesso em 30 out. 2008

RIO DE JANEIRO (Estado). Lei nº 5.168 de 20 de dezembro de 2007. Institui pisos salariais, no âmbito do Estado do Rio de Janeiro para as categorias profissionais que menciona e estabelece outras providências. **Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, RJ, 21 dez. 2007. Disponível em <[http://www.normaslegais.com.br/legislacao/leirj5168\\_2008.htm](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/leirj5168_2008.htm)>. Acesso em 15 nov. 2008.

SALVADOR, Luiz. XXX CONAT. **ABRAT**, set. 2008. Seção de Eventos. Disponível em <[http://www.fazer.com.br/layouts/abrat/default2.asp?cod\\_materia=2582](http://www.fazer.com.br/layouts/abrat/default2.asp?cod_materia=2582)>. Acesso em 04 nov. 2008.

SANTOS, Gabriela Renata R. dos, et al . **Entre A Casa & A Rua: A Relação Entre Patrões e Empregadas Domésticas**. São Paulo, 2007. Disponível em <<http://www.n-a-u.org/ENTREACASA6.html>>. Acesso em 20 out. 2008.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 5ª ed. Rio de Janeiro, Forense, 1978.

SILVA, Roberto. Empregada doméstica. Direito à estabilidade gestante prevista no art. 10 do ADCT. Possibilidade. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 336, 8 jun. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5180>>. Acesso em 22 out. 2008.

SILVA, Rosane da. Trabalho doméstico: uma reflexão necessária. **CUT**, São Paulo, 2007. Disponível em <<http://www.cut.org.br/site/start.php?inford=17669&sid=21>>. Acesso em 28 maio 2007.

SUMARIVA, Paulo Henrique de Godoy. **Aspectos penais da retenção dolosa de salário**. Revista Jus Vigilantibus, out. 2006. Disponível em: <<http://jusvi.com/artigos/20205>>. Acesso em 30 out. 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

GUSMÃO, Xerxes. Novos Direitos do Doméstico. **Panóptica**, Vitória, 2007. Disponível em [http://www.panoptica.org/julho\\_agosto07/009\\_89C1.pdf](http://www.panoptica.org/julho_agosto07/009_89C1.pdf) . Acesso 05 nov. 2008.