UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
MAIKON FIRMINO RODRIGUES

OS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL

FRANCA
2017

MAIKON FIRMINO RODRIGUES

OS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito do trabalho e Processo do Trabalho da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito à obtenção do título de Especialista em Direito do trabalho e Processo do Trabalho.

Orientação: Profa. Patrícia Santos e Costa, Msc.

FRANCA
2017

MAIKON FIRMINO RODRIGUES

OS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Especialista em Direito do trabalho e Processo do Trabalho e aprovado em sua forma final pelo Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito do trabalho e Processo do Trabalho da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Franca/SP, 15 de janeiro de 2018.

_____

Professor orientador: Profa. Patrícia Santos e Costa, MSc.

Universidade do Sul de Santa Catarina

_____

Prof. Hernani Luiz Sobierajski, MSc.

Universidade do Sul de Santa Catarina

DEDICO este estudo primeiramente a Deus, pela oportunidade de estar neste mundo a ter o privilégio de conhecer pessoas maravilhosas que me ajudam, em todos os momentos difíceis de minha vida, a minha querida esposa por todos os momentos em que passamos juntos nestes 5 anos. Agradeço em especial a Alessandra Vieira dos Santos, pela ajuda incondicional em momentos que não podem ser expressadas por palavras.

AGRADECIMENTOS

AGRADEÇO primeiramente a Deus, pela oportunidade a mim dada, pois em todos os momentos difíceis de vida e principalmente no decorrer deste trabalho tem me dando muita força e sendo sempre fiel em tudo que precisei.

Agradeço à minha esposa por sempre estar ao meu lado nos momentos difíceis e também nos momentos de alegrias, trazendo-me sempre aconchego, carinho, paciência em meus momentos de estresse, sendo minha amiga no decorrer deste árduo trabalho.

Agradeço aos meus pais por terem me concedido o direito à vida, sem estes jamais teria a oportunidade de conhecer pessoas tão maravilhosas como hoje conheço.

Agradeço aos meus irmãos pela compreensão a me requisitar para que fosse a algum lugar com eles, tendo paciência nos momentos que estava estressado.

Agradeço em especial a Alessandra Vieira dos Santos, pela ajuda incondicional em momentos que não podem ser expressadas por palavras.

Agradeço aos meus amigos e eternos professores Dr. Renato Alexandre de Andrade e Dr. Júlio Cesar Conceição pela compreensão nos momentos de chatice o qual eu os proporcionei.

Agradeço aos meus professores pelas explicações e ensinamentos doutrinários aos quais compartilharam à minha pessoa, sanando dúvidas e me dando-me novo horizonte para que enfim pudesse chegar à conclusão deste trabalho, com tamanho esforço e horas sem dormir.

Agradeço à minha orientadora pela paciência, compreensão, educação e sabedoria que a mim trouxeram grandes mudanças e me ajudaram a chegar ao término do meu trabalho de conclusão de curso de Direito.

Todo conhecimento dado será cobrado.

Maikon F. Rodrigues

RESUMO

RODRIGUES, Maikon Firmino. **OS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL.** 2017. Trabalho de Conclusão de Especialista em Direito do trabalho e Processo do Trabalho (PÓS-GRADUAÇÃO) - Universidade do Sul de Santa Catarina.

O trabalho doméstico tem raízes no passado escravista tanto no Brasil quanto na Idade Média, o que se explica a grande discriminação havida pela maior categoria feminina do país. Com a sua exclusão de garantias constitucionais, referentes a vários direitos trabalhistas, a classe dos empregados domésticos começou a intensificar uma grande luta pela igualdade de seus direitos. O tratamento de desigualdade, concedido pela Constituição Federal em seu parágrafo único do artigo 7º, que exclui os empregados domésticos de vários direitos como FGTS obrigatório, seguro desemprego, fixação de jornada de trabalho, horas extras, entre outros, gera consequências que prejudicam os empregados domésticos e fortalece o tratamento diferenciado entre as classes de empregados. Contudo, a Lei Complementar n.º 150, de 1º de junho de 2015, trouxe direitos aos empregados antes não assegurados por lei, entres eles jornada de trabalho e férias, horas extras, FGTS e multa por demissão sem justa causa, contribuição ao INSS, seguro acidente de trabalho, simples domestico. Para tanto, foram utilizados os métodos lógicos analítico-sintético e dogmático-jurídico, através de pesquisas em sites, doutrinas, jurisprudências, entre outras. O método tradicional de pesquisa foi o dedutivo-bibliográfico, sendo que o auxiliar foi o histórico.

Palavra-chave: trabalho; doméstico; Constituição Federal; luta; discriminação.

ABSTRACT

RODRIGUES, Maikon Firmino. **THE RIGHTS OF DOMESTIC EMPLOYEES IN BRAZIL. 2017.** Specialist Conclusion Paper on Labor Law and Labor Process (POST-GRADUATION) - University of Southern Santa Catarina.

The domestic work has its roots in the slavery past such as in Brazil or in the Middle Age, which explain the widespread discrimination by the country's largest female category. With the exclusion of the constitutional rights, referring to several labor rights, the domestic workers class starts a struggle to intensify their equal rights. The treatment of inequality, granted by the Federal Constitution in its sole paragraph of Article 7, which exclude the domestic workers of several rights such as mandatory FGTS, unemployment insurance, fixing working hours, overtime and others, bring a consequence that prejudice the domestic workers and strengthen the differ treatment between the workers classes. However, Complementary Law no. 150, dated June 1, 2015, brought rights to previously uninsured employees, including work and vacation time, overtime, FGTS and fine for dismissal without just cause, contribution to INSS, accident insurance, simple domestic work.. For this, we used the logical analytic-synthetic and dogmatic-legal methods, through research in sites, doctrines, jurisprudentials, among others. The traditional method of research was the deductive-bibliographic and the helper was the historical.

Keywords: work; domestic; Federal Constution; struggle; discrimination.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 11

1.HISTÓRICO 12

2.CONCEITO 18

3.DIREITO COMPARADO 20

3.1 ALEMANHA 20

3.2 ARGENTINA 21

3.3 ESPANHA 22

3.5 ITÁLIA 23

3.6 MÉXICO 24

3.7 PORTUGAL 25

3.8 URUGUAI 26

3.9 VENEZUELA 27

4.CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIAIS 28

5.DIREITOS GARANTIDOS PELA CONSTITUIÇÃ DFEDERAL 1988 29

5.1.SALÁRIO MÍNIMO 32

5.2.IRREDUTIBILIDADE SALARIAL 32

5.3.DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO 34

5.4.REPOUSO SEMANAL REMUNERADO 34

5.5.FÉRIAS 34

5.6.AVISO PRÉVIO 36

5.7.LICENÇA MATERNIDADE 37

5.8.APOSENTADORIA 37

5.9.LICENÇA PATERNIDADE..... 38

5.10.INTEGRAÇÃO A PREVIDENCIA SOCIAL 38

6.LEI 5.859, DE DEZEMBRO DE 1972 39

7.LEI 11.324, DE JULHO DE 2006 41

8.NOVOS DIREITOS TRAZIDOS PELA LEI COMPLEMENTAR N.º 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015.....44

8.1.JORNADA DE TRABALHO E FÉRIAS.....44

8.2.JORNADA DE TRABALHO PARA QUEM REPOUSA NO LOCAL DE TRABALHO

....45

8.3.HORAS EXTRAS..... 45

8.4.ROL DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA E RESCISÃO INDIRETA..... 45

8.5.PAGAMENTO DE ALUGUEL..... 46

8.6.FGTS E MULTA POR DEMISSÃO INJUSTIFICADA..... 46

8.7.INSS 46

8.8.RENEGOCIAÇÃO DE DÍVIDA PREVIDENCIÁRIA 47

8.9.DIREITO DE POSSE OU PROPRIEDADE E PENHORA 47

8.10.SEGURO PARA ACIDENTES DE TRABALHO 48

9.SIMPLES DOMÉSTICO 49

CONCLUSÃO 50

REFERÊNCIAS 52

INTRODUÇÃO

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, esperava-se que o tratamento diferenciado concedido aos empregados domésticos fosse abolido do ordenamento jurídico pátrio. Mas não foi o que ocorreu. A categoria conquistou a ampliação de seus direitos, mas não conseguiu a tão sonhada equiparação trabalhista, uma vez que a Carta Magna, no parágrafo único de seu artigo 7º, excluiu o empregado doméstico de uma série de direitos concedidos aos demais trabalhadores.

Após a Constituição, outros direitos foram conquistados, o que foi possível através do enfrentamento de lutas e grandes resistências por parte daqueles que são desfavoráveis à equiparação. Ainda assim o tratamento desigual persiste.

O presente estudo tem, pois, o objetivo de discorrer sobre as lutas e direitos conquistados pela categoria do empregado doméstico, bem como acerca dos direitos trabalhistas que lhes são negados. A partir de então, será possível analisar a realidade enfrentada por estes trabalhadores em outros países.

A pesquisa será realizada através do método dedutivo bibliográfico, com a utilização de bibliografia especializada, base fundamental do estudo, e demais dispositivos legais, jurisprudenciais, doutrinários e normativos.

Buscar-se-á, ainda, por meio eletrônico, os dados mais recentes, pautando-se, assim, apresentar as últimas atualizações no tocante à luta pela equiparação.

Para melhor compreensão do trabalho, será feito um estudo do conceito de empregado doméstico, seguindo-se para um breve histórico do tema. A partir de então, segue-se para os direitos constitucionais assegurados, um estudo do direito comparado, bem como das leis ordinárias 5.859/72 e 11.343/2006. Espera-se que esta pesquisa contribua para o esclarecimento quanto ao tratamento diferenciado que recebe o empregado doméstico, mantendo-o em situação de desprestígio frente às demais classes trabalhadoras.

1. HISTÓRICO

O trabalho doméstico sempre foi desprestigiado, sendo prestado, originariamente, por escravos e servos, por mulheres e crianças, nunca visto como um emprego e sim como forma de obrigação ou escravidão.[1]

Conforme ensina Martins, em sua obra "Manual do empregado doméstico", que é base de leitura para a confecção do presente capítulo, os servos romanos eram divididos em rústicos e urbanos. Entre os servos urbanos, existiam os familiares, que faziam o trabalho doméstico.

Verifica-se no feudalismo a existência dos *servus rusticus* e dos *servus ministraluis* ou *famíli*, que eram os que realizavam o trabalho doméstico.

Na Idade Média, o patrão mantinha o escravo para fazer serviços domésticos e também para que não morresse.

Já no século XVII, havia várias pessoas que faziam serviços domésticos, como as aias, despenseiros, amas, amas de leite, amas-secas, cozinheiros, secretários, criados, damas de companhia etc.

A primeira norma a disciplinar o trabalho doméstico foi o Código Civil Português de 1867, tratando a matéria nos artigos 1370 a 1390. O Código Civil português tratou de forma além de completa, exauriente, o contrato de trabalho doméstico.

O artigo 2º previa aviso prévio de 8 dias, depois de um período de provas de 6 meses, também concedia o direito de rescisão de contrato em caso de atentado a sua honra, integridade física, moral, salarial ou falta de cumprimento da obrigação do empregador de proporcionar-lhe ambiente higiênico, principalmente a alimentação, tendo direito a indenização de 8 dias. O empregado doméstico deveria possuir CTPS, que seria expedida pela autoridade de policial.

Para que houvesse a expedição da CTPS, era necessário comprovante de identidade, atestado de boa conduta passada pela autoridade policial, certificado de vacinação, fornecida esta pela autoridade federal, estadual ou municipal e onde não houvesse, esta seria concedida por qualquer médico, cuja firma deveria ser reconhecida, como previa redação do Código Civil Português.

---

[1] MARTINS, Sergio Pinto: **Manual do empregado doméstico**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 1.

Com o surgimento da CLT, em 1943, em seu artigo 7º, especificou-se que os seus preceitos, salvo quando expressamente determinado em contrário, não se aplicariam aos empregados domésticos, assim considerados os trabalhadores que prestam serviços de natureza não econômica a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas. Esta norma está em pleno vigor.

A partir da CLT, intensificou-se a desigualdade legal entre os trabalhadores comuns e os empregados domésticos.

Em 05 de janeiro de 1949, a lei 605, versou sobre o repouso semanal remunerado, aplicando somente aos empregados referidos no art.5º da referida lei, deixando os empregados domésticos sem este beneficio.

Em 1950, em 02 de março, foi aprovado o regulamento da seção de Registro dos Empregados Domésticos do Departamento de Investigações. O objetivo era identificar o empregado doméstico e fazer verificação de seus antecedentes. O artigo 5º, também previa que nas carteiras de trabalho fossem impressos os deveres tanto do empregado quanto do empregador, de acordo com o Decreto Lei Federal nº 3078, de 27 de fevereiro de 1941, em seu artigo 12.

Com o advento da lei 2757, de 23 de abril de 1956, foi expressamente excluída das disposições da alínea "a" do artigo 7º da CLT, e do artigo 1º do Decreto Lei nº 3078/41, os empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, desde que o serviço prestado fosse em prol da administração do edifício e não de cada condômino em particular. [2]

Em seguida surgiu à lei 3807, de 26 de agosto de 1960 (LOPS), que estabeleceu a possibilidade de o empregado doméstico filiar-se à Previdência Social, de forma facultativa.

O empregado doméstico só começou a ter seus direitos expressamente assegurados após a lei nº 5859, de 11 de dezembro de 1972; que não somente especificou os direitos trabalhistas dos empregados domésticos, mas também incluiu na condição de segurado da previdência Social, determinando a forma de custeio por parte do trabalhador e do empregador.

---

[2] MARTINS, Sergio Pinto: **Manual do empregado doméstico**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2009.p 5.

A lei 5859/72, em seu artigo 1º, conceitua como empregado doméstico: aquele que presta serviços de natureza continua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família no âmbito residencial.

Garantem-se ao empregado doméstico, em suma, os seguintes direitos: férias remuneradas de 20 dias, posteriormente passando a ser de 30 dias com a alteração da Lei 11.324/06, com pelo menos acréscimo de 1/3 a mais que o salário normal, após cada período de 12 meses trabalhados; a não possibilidade de o empregador descontar de seu salário moradia, higiene, vestuário ou alimentação, salvo se estes forem referidos a local diverso da residência na qual o empregado trabalhe; inclusão ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, por requerimento do empregador; inclusão aos benefícios concedidos pela previdência Social, como beneficiário; impossibilidade de demissão sem justa causa ou arbitrária de empregada doméstica desde a confirmação de que a mesma esteja grávida até 5 meses após o parto; direito ao seguro desemprego, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de 3 meses, sendo este concedido se empregado doméstico estiver devidamente inscrito no FGTS.

Em 1984 surgiu a Lei nº 7195, de 12/06/1984, para tratar da responsabilidade civil das agências de empregos domésticos. O artigo 1º estabeleceu que as agências especializadas na indicação de empregados domésticos sejam responsabilizadas pelos atos ilícitos cometidos por estes no desempenho de suas atividades. O artigo 2º estabeleceu também que, no ato da contratação, a agência firmaria compromisso com o empregador, obrigando-se a reparar qualquer dano que viesse a ser praticado, no período de um ano.

Determinou a referida norma, de forma positiva, que as agências selecionassem os domésticos e se responsabilizasse por tal fato, inclusive obter informações do trabalhador em serviços anteriores, de modo a demonstrar toda idoneidade.

Na Assembleia Nacional Constituinte, na subcomissão dos direitos dos Trabalhadores, não houve dispositivo tratando do trabalho doméstico. Na comissão da Ordem Social foi dada a seguinte redação: são asseguradas à categoria dos trabalhadores domésticos, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, os direitos previstos nos itens: IV, VI VIII, XIV, XVIII e XXI do artigo 2º, bem como a integração à previdência social.

Na Constituição Federal de 1988, do Brasil, o parágrafo único do artigo 7º especifica que: são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVIII, XIX, XXI e XXIV, e a integração à previdência social.

Em 1972, no dia 11 de dezembro, entrou em vigor a lei 5859/72, que dispõe sobre o empregado doméstico. Em seu artigo 1º, conceitua-se como empregado doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família no âmbito residencial.

Há um projeto de lei, que recebe a numeração 3782/04, com o fito de reduzir a contribuição previdenciária aos empregados domésticos de 12% para 6%. Prevê também o auxilio-acidente obrigatório, bem como o pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) também obrigatório aos empregados domésticos. Considerando-se que atualmente existe cerca de 7 milhões de empregos domésticos no Brasil, se aprovada, esta lei teria um grande impacto social decorrente da quantidade de vidas que seriam melhoradas com sua publicação. [3]

Para colaborar com a aprovação desta lei, foi dada ratificação pelo Brasil na Convenção da Organização Internacional do Trabalho que tratou dos direitos dos empregados domésticos, aprovada em 16 de junho de 2011, em Genebra, na Suíça, por 396 votos a favor e 16 votos contra, para a regulamentação do emprego doméstico.

A ratificação faz com que o Brasil faça grandes mudanças para adequação à convenção internacional. Atualmente, a Constituição Federal assegura aos empregados domésticos somente 9 dos 34 direitos trabalhistas relacionados em seu artigo 7º.

Entre os direitos que não estão assegurados pelo ordenamento jurídico pátrio estão: horas-extras, jornada de trabalho, FGTS obrigatório, seguro desemprego, insalubridade, periculosidade, auxílio-acidente, dentre outros.

Em 01 de junho de 2015, entrou em vigor a Lei Complementar n.º 150, que dispor sobre o contrato de trabalho doméstico e alteraram as Leis n.º 8.213/91 e 11.926/05, que revogou o inciso I do art. 3º da Lei n.º 8.009, o art. 8.213/91, o art. n.º 5.859/72, e o inciso VII do art. 12 da n.º 9.250/95.

---

[3] MARTINS, Sergio Pinto: **Manual do empregado doméstico**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2009.p 5

Com a vigência desta Lei Complementar os empregados passaram a ter os seguintes direitos trabalhistas:

a) Registro em CTPS

b) Salário Mínimo ou ao piso salarial estadual fixado em lei

c) Jornada de Trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais

d) Seguro contra acidente e trabalho

e) Irredutibilidade do salário

f) Horas extras com mínimo de 50% de acréscimo sobre o valor da hora normal

g) Adicional noturno equivalente a 20% do valor da hora normal

h) Décimo terceiro salário

i) Repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos

j) Férias vencidas acrescidas de 1/3 constitucional

k) Férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional

l) Férias em dobro quando concedidas ou pagas fora do prazo legal

m) Salário família

n) Vale transporte nos termos da lei

o) FGTS equivalente a 8% da remuneração do empregado

É inegável o fato de que a regulação do trabalho doméstico sofreu uma evolução, ainda há parte do caminho a ser percorrido para chegarmos à justa igualdade de direitos com o empregado comum.

Como justificar, por exemplo, a ausência do direito a uma jornada de 8 horas de trabalho ao doméstico? Ou do consequente adicional de horas extras quando tal jornada é ultrapassada? Ou, ainda, como aceitar que o doméstico não tenha direito ao adicional noturno quando exerce suas funções à noite?

Se novos direitos foram garantidos ao doméstico, ainda há outros a serem assegurados em futuras reformas da legislação regulando o trabalho doméstico. Esperemos que este futuro não se perca de vista.

2. CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO

Conforme dispõe o ordenamento jurídico pátrio, expressamente no artigo 7º, alínea "a" da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), empregado doméstico compreende aqueles trabalhadores que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

Em que pese à expressão "âmbito residencial", doméstico não é só o empregado que exerce funções internamente, dentro da residência do empregador, como de limpeza, de faxina, de cozinhar, cuidar de crianças ou de idosos, mas também o jardineiro, o vigia da casa, o motorista, e outros que praticam suas atividades externamente, porém *para* o âmbito residencial.

O empregador só pode ser pessoa física, jamais jurídica, pois não obtém atividades econômicas ou lucrativas.

Para que seja caracterizado o emprego doméstico, exige-se a continuidade na prestação de serviços. Embora exista entendimento de que o referido termo tem o mesmo entendimento de que não há eventualidade, conforme previsão do artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, a posição vem prevalecendo no sentido de que as duas expressões não apresentam o mesmo alcance.

Para caracterizar o emprego doméstico, em particular, a lei exige a efetiva habitualidade na semana, ou seja, que o trabalho não seja realizado apenas ocasionalmente.

Assim, não se entende como empregado doméstico aquele que presta serviços esporádicos ou intermitentes.

O inciso II do artigo 12 da lei 8.212/91 esclarece que o empregado doméstico é aquele que presta serviço de natureza contínua à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta, sem fins lucrativos.

Porém, pode-se falar que a definição legal atribui que empregado só será considerado doméstico se não houver a existência de lucratividade com exercício de suas atividades para com o empregador, podendo se falar que existem algumas empresas que têm funcionários similares aos empregados domésticos, mas, diferente do vínculo doméstico, a empresa em que prestam serviços tem lucratividade, não sendo considerados, pois, como empregados domésticos.

Outros dispositivos também tratam da definição de empregado doméstico. A alínea "a" do artigo 5º da Lei nº 605/49 considerava empregado doméstico, de modo geral, "os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou a família no âmbito residencial destas".

O inciso II do artigo 12 da Lei nº 8212/91 esclareceu que o empregado doméstico "é aquele que presta serviços de natureza continua à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta, em atividade sem fins lucrativos".

O artigo 1º da Lei Complementar n.º 150, conceitua o empregado doméstico: "assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana". [4]

Entende-se que a definição de empregado doméstico precisa ser melhorada da seguinte forma: empregado doméstico é a pessoa física que presta serviços de natureza continua à pessoa ou à família, para o âmbito residencial destas, desde que não tenham por objeto atividades lucrativas.[5]

---

[4]Manual do Empregado Doméstico. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/empregado_domestico.htm > Acesso em: 23 de julho de 2017.

[5] MARTINS, Sergio Pinto: **Manual do empregado doméstico**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2009 p. 7.

3. DIREITO COMPARADO

Neste tópico serão analisadas as legislações de diferentes países. Verifica-se que em alguns países há legislação própria ou especial, enquanto em outros há dispositivos nos códigos de trabalho, no que se refere ao tratamento concedido aos empregados domésticos. Como se observará, há situações melhores e piores que as dispensadas aos trabalhadores domésticos no Brasil.

3.1 ALEMANHA

Na Alemanha entende-se que empregado doméstico: é aquele que exerce trabalho prestado à casa alheia, e em sentido estrito, o prestado por empregado admitido na comunidade familiar. Considera-se doméstico também o trabalhador que presta serviços em alguns dias da semana, sendo integral ou reduzido.

Os contratos de trabalho devem ser por escrito, tendo neste: inicio do trabalho, valor do salário, jornada de trabalho, descansos e salário *in natura*. Em caso de diferenças salariais, o prazo para a prescrição do direito de reclamação será de 2 anos. O empregador deverá fazer seguro contra acidentes para empregado doméstico.

Na Europa existe um tratamento mais humanitário para a categoria do trabalhador doméstico.

Com efeito, na Alemanha, por exemplo, o empregador é obrigado a proporcionar seguro contra acidente de trabalho aos seus empregados.

Os sindicatos representativos firmam acordos coletivos que garantem a categoria vários benefícios entre os quais, contrato de trabalho escrito especificando, além de outros itens: salário in natura, jornada de trabalho não superior a 38 (trinta e oito) horas semanais, horários para refeições entre outras.[6]

3.2 ARGENTINA

O artigo 1º do Decreto n. 326 dispõe que empregado doméstico é aquele que não traz para o empregador lucro ou benefício econômico. Não são considerados domésticos os trabalhadores que prestam serviços por tempo inferior a um mês, e que trabalham menos de

---

[6] RENNÓ, João Francisco Esteves. **Desigualdades dos direitos dos empregados domésticos**. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.22927>. Acesso em 20 ago. 2011.

quatro horas diárias ou que trabalham menos de quatro dias na semana, para o mesmo empregador.[7]

Não se considera como empregados no serviço doméstico as pessoas que sejam parentes do dono da casa, nem aquelas que sejam exclusivamente contratadas para cuidar de enfermos ou conduzir veículos.[8]

Não podem ser contratados como empregados domésticos os menores de 14 anos.

A Lei n. 12647/46, no artigo 2º, entende que o motorista não é considerado empregado doméstico.

São direitos dos empregados domésticos na Argentina: a) repouso diário de 9 horas, consecutivas no mínimo. Deverá gozar de um descanso de 3 horas diárias entre as tarefas matutinas e vespertinas; b) descanso semanal de 24 horas corridas e dois meios dias por semana a partir de 15 horas, que será fixado de acordo com as necessidades do empregado e do empregador. c) um período de descanso anual, com o pagamento de salário de: 10 dias quando a antiguidade do empregado for de 5 anos;15 dias quando a antiguidade do empregado for de 5 anos e não exceda 10 anos; 20 dias quando a antiguidade do empregado for superior a 10 anos; durante o período de férias, quando houver sido convencionada a prestação de habitação e manutenção a cargo dos empregados.[9]

Não obtendo acordo, o empregador poderá substituir as referidas prestações, ou de uma delas, por seu equivalente em dinheiro; d) licença paga por enfermidade de até 30 dias ao ano, a contar do seu ingresso, devendo o empregador velar para que o empregado receba a atenção necessária, que estará a cargo do último.

Se a enfermidade for infecto-contagiosa, o empregado deverá internar-se em um serviço hospitalar; e) habitação higiênica; f)alimentação sadia e suficiente; g)uma hora semanal para assistir os serviços de seu culto.

---

[7] PORTAL VERMELHO. Argentina: lei reconhece direitos de trabalhadores domésticos. Disponível em <http://www.vermelho.org.br/noticia.%20php?Id.secao=7&idnoticia=149859>. Acesso em: 20 ago 2011.

[8] MARTINS, Sérgio Pinto: **Manual do empregado doméstico**. 1 ed. São Paulo: Malheiros, 1996.p.19.

[9] MARTINS, Sérgio Pinto: **Manual do empregado doméstico**. 1 ed. São Paulo: Malheiros, 1996.p.19.

No dia 16 de setembro de 2011, os deputados federais argentinos, aprovaram de forma unânime um projeto de lei que tem por objetivo igualar os benefícios trabalhistas dos empregados domésticos com outras classes. Tal projeto prevê redução da jornada de trabalho para 8 horas diárias, licença maternidade, aposentadoria e férias remuneradas.[10]

Com a aprovação desta lei, as empregadas domésticos de casas particulares terão direito à licença maternidade, bônus e indenização por demissão.[11]

3.3 ESPANHA

Antes do real decreto nº 1.424, de 1 de agosto de 1985, os empregados domésticos eram regulamentados pelo Código Civil espanhol, através do artigo 1583 e seguintes, que dispunham que se tratavam de prestadores de serviços a terceiros.

Na Espanha, conforme ensina Amorim[12], as relações se trabalho doméstico são consideradas relações de caráter especial, conforme artigo 2º, 1, ”b”, do estatuto dos trabalhadores.

As características dos trabalhadores domésticos espanhóis são: prestadores de serviços, na residência do empregador, podendo esta ser móvel ou imóvel (ex. embarcações, trailers), não há contrato de relação contratual escrito entres as partes. O empregado doméstico é considerado como parte da família ou residente onde este presta serviços.

Os primeiros quinze dias serão considerados como período de experiência.

Os salários pagos referentes a alojamento e manutenção do empregado doméstico não poderá ultrapassar a 45% do valor mensal a ser recebido pelo empregado.

São direitos dos empregados domésticos espanhóis: aviso prévio de 7 dias, se o tempo de serviço for inferior a 1 ano e de 20 dias se o tempo for superior a 1 ano.

É direito do empregador de rescindir o contrato de trabalho unilateralmente, devendo este respeitar as normas legais para tal finalidade; no ato da comunicação do empregador ao empregado da demissão, o empregador deverá pagar uma indenização de 7

---

[10] AMÉRICO, PLá Rodriguez. Los Princípios del Direcho del Trabajo. 2 ed. Buenos Aires: Depalma, 1990

[11] VERMELHO, Portal. **Argentina:** lei reconhece direitos de trabalhadoras domésticas. Disponível em: <http://www.vermelho.org.br/noticia.php?id_secao=7&id_noticia=149859>. Acesso em: 20 jul. 2011.

[12] AMORIM, Aélio Fábio Oliveira de. O Empregado Doméstico no direito Estrangeiro. Disponível em: <http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=108>. Acesso em: 04 ago. 2011.

dias por ano de trabalho realizado pelo empregado, sendo que esta indenização limita-se em 6 parcelas.

3.4 EQUADOR

No equador, segundo Amorim, o Código de Trabalho regula também o trabalho doméstico.

O trabalhador doméstico é definido como aquele que presta serviço mediante remuneração a uma pessoa que não persegue finalidade lucrativa, que aproveita, em sua moradia, os serviços contínuos do trabalhador, para si ou para sua família.

Os direitos dos empregados domésticos equatorianos são: contrato de trabalho firmado no prazo máximo de 3 anos; período de prova de 15 dias; descanso a cada 15 dias; férias anuais de 15 dias; aviso prévio em caso de rescisão injustificada no contrato de trabalho de prazo indeterminado; indenização no caso de despedida injusta igual a do trabalhador comum, computada apenas a parcela recebida em dinheiro.[13]

3.5 ITÁLIA

O Decreto-lei n.º 692, de 15 de março de 1923, limitou a jornada de trabalho, porém excluiu expressamente da sua aplicação os trabalhadores domésticos (artigo 1º, 2º).

O Real Decreto n.º 1955, de 10 de setembro de 1923, regulamentou a norma anterior, definindo o trabalho doméstico como: toda prestação inerente ao normal funcionamento da vida interna de uma família ou convivência, como: colégio, convento, caverna, estabelecimento de pena (artigo 3º).[14]

Verifica-se que o trabalho doméstico abrangia outras formas de convivência, podendo ser realizado no âmbito familiar ou não.

O Código Civil de 1942 versou sobre o trabalho doméstico no Capítulo II do Livro V ”Das relações especiais do trabalho subordinado”.

A Lei n.º 339, de 2 de abril de 1958, regulou o trabalho doméstico em relação as pessoas que trabalhavam mais de 4 horas por dia para um mesmo empregador.

---

[13] AMORIM, Aélio Fábio Oliveira de. O Empregado Doméstico no direito Estrangeiro. Disponível em: <http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=108>. Acesso em: 04 ago. 2011.

[14] MARTINS, Sergio Pinto: **Manual do empregado doméstico**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2009 p. 135.

Os empregados domésticos que trabalhavam menos de 4 horas por dia ficavam ainda sujeitos às determinações do Código Civil.

A Lei n.º 339 definiu o empregado doméstico como: aquele que presta serviços para o funcionamento da vida familiar. Admitindo-se também que seja empregado doméstico o que presta serviços dessa natureza, ainda que haja atividade com fim lucrativo do empregador.

A Lei n.339 estabeleceu como direitos do empregado doméstico: repouso semanal de um dia inteiro, que deve coincidir com o domingo, ou 2 meios dias, um dos quais deve coincidir com o domingo, (artigo.7º), repouso conveniente durante o dia, ao menos 8 horas consecutivas de repouso noturno, (artigo.8º); meio dia livre nos feriados (artigo 9º); férias, de 15 a 20 dias, de acordo com o tempo de serviço do empregado (artigo10º); licença remunerada de 15 dias em função de casamento (artigo15º); aviso prévio não inferior a 15 dias (artigo 16); indenização da ansiedade (artigo 17º); indenização em caso de morte do trabalhador em benefício de seus dependentes (artigo18º); e 13º salário, na conformidade da Lei n.º 940/53.[15]

3.6 MÉXICO

No Código Civil de 1870 continham poucas determinações sobre o trabalho doméstico. A Constituição de 1817 determinava no artigo 123 que a lei deveria regular o trabalho do doméstico.

A Lei do trabalho de 1931 não especificou muitas regras sobre o trabalho doméstico. O artigo 427, adicionado a tal norma em 1933, estabelecia que não se aplicasse ao doméstico o salário mínimo.

Somente a partir da Lei federal do trabalho de 1970, regulou-se o trabalho doméstico em capitulo próprio, incluído no titulo que trata dos contratos especiais de trabalho.

Tratava, porém o artigo 331 do conceito de trabalhador doméstico entendendo ser: ”trabalhadores domésticos são os que prestam os serviços de asseio, assistência e demais próprios e inerentes ao lugar de uma pessoa ou família”.

[15] MARTINS, Sérgio Pinto: **Manual do trabalho doméstico**. 1 ed. São Paulo: Malheiros, 1996. p. 24.

O artigo 332 especificou que eram excluídos das disposições relativas aos domésticos os hotéis, hospitais, colégios, porteiros e zeladores de edifícios de apartamentos e escritórios. Os domésticos não fazem jus à estabilidade.

O prêmio de antiguidade é estabelecido em 12 dias de salário por ano de serviço.

O trabalhador doméstico tem direito a repouso suficiente para fazer suas refeições e descansar a noite (artigo 323), porém não é limitada a jornada de trabalho.

O artigo 336 determina que o empregado doméstico tenha direito ao salário mínimo.

Os alimentos e habitação eram estimados em 50% do salário. Há direito de indenização em caso de rescisão de contrato de trabalho sem justificativa, nas mesmas bases da que seria devida a um trabalhador comum, salvo se a rescisão for feita no período equivalente aos primeiros 30 dias de trabalho.

O artigo 338 assegura ao doméstico a filiação facultativa à previdência social, porém, em caso de doença, o empregador deverá pagar ao empregado até um mês de salário, desde que possua mais de 6 meses de serviço. Falecendo o empregado, o patrão deve pagar as despesas com o funeral.

O empregado não pode se sindicalizar, pois a sindicalização é reservada somente para quem trabalha para empresa.[16]

3.7 PORTUGAL

O serviço doméstico é excluído da aplicação da Lei de Contrato de Trabalho (artigo 5º), consistindo essencialmente na prestação de trabalho à satisfação direta de necessidades pessoais de um agregado familiar ou equiparado. Seu regime é determinado pelo Decreto-lei n.508, de 21 de outubro de 1980.[17]

Em 1992, as regras do trabalho doméstico foram alteradas pelo decreto Lei n.º 235, conceituando que serviço doméstico é aquele ao qual uma pessoa se obriga, mediante

---

[16]. AMORIM, Aélio Fábio Oliveira de. O Empregado Doméstico no direito Estrangeiro. Evocati Revista n. 15, mar. 2007. Disponível em: <http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=108>. Acesso em: 04/10/2011

[17] MARTINS, Sérgio Pinto: **Manual do trabalho doméstico**. 10 ed. São Paulo: Malheiros, 1996. p. 25.

retribuição, à prestação de serviço a outrem, com caráter regular, sob sua direção e autoridade, atividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado dos respectivos membros.

Este contrato tem a faculdade de poder incluir cláusula que mencione se será fornecida ou não moradia ao empregado doméstico, bem como o fornecimento de alimentação para o doméstico. Este contrato pode ser por tempo integral ou parcial, podendo ser a termo, certo ou incerto, variando em função do tipo de contratação que se pretende levar a cabo, uma vez que poderá ter cunho transitório ou provisório.[18]

Podem ser contratados como empregados domésticos os menores que já completaram 16 anos de idade.

Poderá no momento de contratação, ser pactuado entre as partes um período de 90 dias de experiência, período em que qualquer das partes poderá rescindir unilateralmente o contrato sem indenização e sem aviso prévio.

3.8 URUGUAI

Não há um regime específico para o doméstico no Uruguai. Várias leis esparsas tratam de direitos dos empregados domésticos.

No Decreto de 29 de outubro de 1957 a categoria é excluída das regras limitativas da jornada de trabalho.

O Decreto de 16 junho de 1921, assegura o direito ao repouso remunerado de 24 horas contínuas, que pode ser substituído por 2 meios dias de descanso. O Decreto de 26 de abril de 1962 outorga o direito de férias anuais de 20 dias. A lei n.º 12.840, de 22 de dezembro de 1960, determina o pagamento de salário anual complementar, correspondente aos 10 dias imediatamente anteriores a 24 de dezembro.

É assegurado o direito à indenização por rescisão contratual injustificada, desde que tenham pelo menos 1 ano de trabalho para o empregador, conforme a Lei n.º 12.597, de

---

[18] AMORIM, Aélio Fábio Oliveira de. O Empregado domestico no direito estrangeiro. Disponível em:<http://www.evocati.com.br/evocati/interna.wsp?tmp_page=interna&tmp_codigo=108&tmp_secao=18&tmp_topico=direitotrabalho&wi.redirect=WEP0O0QULE1TEQOY25XC>. Acesso em: 04 ago. 2011.

30 de dezembro de 1958. São beneficiários das prestações de acidentes de trabalho, conforme Lei n.º 10.004, de 28 de fevereiro de 1941.[19]

3.9 VENEZUELA

Conforme ensina Martins[20], a Lei na Venezuela regula a prestação dos serviços dos empregados domésticos no Capitulo IV do Titulo III. Indicando a referida norma apenas que os empregados domésticos podem ser serventes, choferes particulares, cozinheiros, pajens, lavadeiras.

O empregado doméstico é definido da seguinte forma: as pessoas que prestam serviços no lar ou casa de habitação, ou a uma pessoa determinada, para o seu serviço pessoal ou de sua família.

Não estão os domésticos sujeitos a horário fixo de trabalho de no máximo de 48 horas semanais, mas tem direito a repouso diário de 9 horas; repouso semanal de meio dia; férias anuais de 15 dias; e aviso prévio de 15 dias.

O contrato de trabalho pode ser rescindido em caso de doença contagiosa de qualquer habitante da casa.

---

[19] MARTINS, Sérgio Pinto: **Manual do trabalho doméstico**. 10 ed. São Paulo: Malheiros, 1996. p. 26.

[20] MARTINS, Sérgio Pinto: **Manual do trabalho doméstico**. 10 ed. São Paulo: Malheiros, 1996. p. 26.

4. CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIAIS

A Carta Internacional Americana de Garantias Sociais, de Bogotá, de 1948, conforme ensina Martins[21], assegura ao trabalhador doméstico o direito a proteção de alguns direitos como em matéria de salário, jornada de trabalho, descanso, férias, indenização por despedida e, em geral, prestações sociais cuja extensão e natureza sejam determinadas de acordo com as condições e peculiaridades de seu trabalho.

Os que prestam serviços de caráter doméstico em empresas industriais, sociais e demais equiparadas serão considerados como trabalhadores manuais e terão os direitos reconhecidos a estes conforme previsto na legislação vigente no (artigo 22).

TRABAJO DOMÉSTICO

ARTÍCULO 22

Los trabajadores domésticos tienen derecho a que la Ley les asegure protección en materia de salario, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, indemnización por despido y en general por prestaciones sociales cuya extensión y naturaleza serán determinadas de acuerdo con las condiciones y peculiaridades de su trabajo. A quienes presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos.

Peço vênia para traduzir:

Os trabalhadores domésticos têm o direito de serem protegidos pela lei em termos de salários, dias úteis, férias, indemnização por despedimento e, em geral, por prestações questões sociais cuja extensão e natureza serão determinadas de acordo com as condições e peculiaridades do seu trabalho. Para aqueles que prestam serviços de natureza doméstica na indústria, comercial, sociais e outros comparáveis, serão considerados trabalhadores manuais e terão os direitos reconhecidos a estes.

Desta forma os trabalhadores domésticos passaram a integrar o rol de classes de trabalho que dispõem de garantias trabalhistas.

---

[21] MARTINS, Sérgio Pinto: **Manual do trabalho doméstico**. 10 ed. São Paulo: Malheiros, 1996. p. 27.

5. DIREITOS GARANTIDOS PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Com o advento da Constituição Federal de 1988 foram assegurados alguns direitos aos trabalhadores domésticos, sendo estes: salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais, licença gestante, licença paternidade, aviso prévio e aposentadoria. Segue *in verbis* o texto constitucional que trata do tema:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
> II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
> III - fundo de garantia do tempo de serviço;
> IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
> V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
> VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
> VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
> VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
> IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
> X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
> XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

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

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

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

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

> XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
> XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
> XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
> XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
> XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
> XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.
> **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**. (não há grifo no texto original).

Há de se ressaltar que quando se fala em direitos trabalhistas decorrentes desta previsão constitucional, é imprescindível que haja vínculo empregatício, daí a denominação "trabalhadores" domésticos utilizada no lugar de "empregados" domésticos ser questionada.

De fato, o trabalhador doméstico autônomo não tem direito a aviso prévio, férias, e outras verbas, pela inexistência de relação de emprego entre as partes. Vê-se, pois, que o critério usado pelo constituinte não é preciso, trazendo problemas de interpretação.

Quando se criou a inclusão de empregado doméstico na Constituição brasileira, houve críticas em razão de que se estaria privilegiando uma categoria em particular, sendo que a lei maior não deveria conter particularidades, que deveriam ficar a cargo da lei ordinária. Isto é, ainda que se tratasse da categoria de forma diferenciada para pior, houve crítica no sentido de que a Constituição estaria particularizando determinada situação.

Havia um compromisso de lideranças com a categoria dos empregados domésticos, de forma que seus direitos fossem assegurados constitucionalmente, mostrando que houve intuito deliberado do constituinte no sentido de passar a assegurar na constituição, direitos trabalhistas aos empregados domésticos, que muitas vezes eram marginalizados, inclusive na legislação ordinária.

O empregado doméstico, a partir da determinação constitucional, teve seus direitos previdenciários reconhecidos no inciso II do artigo 12, da lei 8212/91, na condição de segurado obrigatório.

Em janeiro de 1988, em São Paulo, a categoria dos trabalhadores domésticos criou seu próprio sindicato, com o SEDESP-Sindicato dos Empregados Domésticos do Estado de São Paulo.

Como ensina Cretella Junior, categoria é o conjunto de trabalhadores que desempenham atividades, serviços ou funções da mesma natureza. O fundamento da criação da categoria é a identidade de interesses econômicos ou funcionais das pessoas que exercem atividades idênticas, similares ou conexas, formando o vínculo sócio jurídico que reúne o grupo[22].

Após a criação de sindicatos, a luta da categoria por direitos igualitários foi intensificada, bem como as conquistas, vez que, em que pese a permanência, ainda, do tratamento desigual, a categoria tem conseguido tratamento mais equânime em relação às outras classes trabalhadoras.

Os próximos tópicos tratam dos direitos assegurados na Constituição brasileira de 1988.

4.1. SALÁRIO MINIMO

Salário mínimo é a menor quantia em dinheiro que o empregador deve pagar por lei ao empregado, sendo este um direito primordial dado a qualquer trabalhador, incluindo os empregados domésticos.

---

[22] CRETELA, Júnior J: **O empregado doméstico na constituição federal.** 1 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1989. p. 7.

Salário é derivado do latim *salariu*, ração de sal e depois dinheiro ou soldo para comprar o sal. O termo primitivamente era a quantidade de sal que se dava como pagamento, depois passou a ser soldo entregue às tropas para comprar o sal.

O salário mínimo deve ser de tal ordem que atenda as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família.

Há de se observar, no caso do emprego doméstico, os Estados-membros do país que legislam sobre o salário mínimo desta categoria, uma vez que, nestes Estados não haverá de ser considerado o salário mínimo nacional caso este seja inferior ao piso previsto para o trabalhador doméstico. Isto é, se o piso regional da categoria for superior ao salário mínimo previsto nacionalmente, o empregador terá que pagar o piso e não o salário mínimo nacional. Apenas se o piso regional da categoria ficar defasado frente ao salário mínimo nacional, é que este último será considerado como remuneração mínima a ser paga ao empregado doméstico.

4.2. IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

Irredutibilidade salarial, segundo o entendimento do professor Sérgio pinto Martins é a proibição da redução salarial, salvo se esta for disposta em convenção ou acordo coletivo, como prevê o artigo 7º, da Constituição Federal. [23]Assim, pode-se aumentar o salário mínimo, nunca diminuí-lo.

No caso do trabalho doméstico, atualmente, apenas no Estado do Paraná existe convenção coletiva de trabalho, pois naquele Estado existe não apenas sindicato do trabalhador doméstico, como também sindicado do empregador doméstico[24]. Por razões óbvias, não há notícia de convenção que tenha tratado da irredutibilidade salarial para o doméstico. Tal feito apenas seria possível caso a localidade praticasse salário, previsto em convenção anterior, mais alto que aqueles previstos legalmente, uma vez que não se reduz o que já é pago com base na remuneração mínima legal.

De outra senda, mister se observar que a Constituição Federal brasileira não reconheceu ao trabalhador doméstico o direito previsto em seu inciso XXVI, qual seja, o conhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

---

[23] MARTINS, Sérgio Pinto: **Manual do empregado doméstico**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2009. p 49.

[24] PARANÁ ONLINE. **Governo assina convenção coletiva do trabalho doméstico**. Disponível em: <http://www.parana-online.com.br/editoria/cidades/news/384092/>. Acesso em: 20 ago. 2011.

4.3. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O décimo terceiro salário trata-se de uma remuneração extra anual, equivalente à mesma quantia paga a título de salário mensal do trabalhador. Foi instituído pela Lei. N.º 4090, de 13 de setembro de 1962. Posteriormente, com a Lei n.º 4749, de 12 de agosto de 1965, especificou-se que metade do décimo terceiro salário deveria ser paga entre fevereiro e novembro de cada ano, de acordo com o salário do mês anterior ao pagamento, e a outra metade deveria ser paga até dia 20 de dezembro.

O empregado doméstico só começou ater o direito a receber o décimo terceiro salário após o advento da Lei n.º 5859/72. Com a regulamentação, o doméstico tem direito ao seu recebimento da mesma forma que todas as demais categorias profissionais, inclusive com respeito aos pagamentos nas datas legais.

4.4. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Repouso semanal remunerado é o período em que o empregado deixa de prestar serviços ao empregador, de preferência aos domingos, e nos feriados, sem, contudo deixar de receber sua remuneração referente ao dia de descanso. Compreende este período de 24 horas.

A alínea 'a' do artigo 5º, da Lei n.º 605 de 1949, que tratava do repouso semanal remunerado, excluía o empregado doméstico de tal direito.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, XXV, e parágrafo único, assegurou o repouso semanal remunerado a todos os empregados, inclusive aos empregados domésticos.

4.5. FÉRIAS

A palavra férias deriva do latim *feria*, de dias *feriales*, dias em que havia suspensão do trabalho. Para os romanos, férias são seus dias de festas.[25]

Férias é o período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviços, mas confere remuneração do empregador, após ter adquirido o direito no decurso de

[25] MARTINS, Sérgio Pinto: **Manual do empregado doméstico**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2009. p 75.

12 meses. A finalidade das férias é a restauração do organismo após um período em que foram despendidas energias no trabalho.

A Lei n.º 5859/72 previa o direito de férias aos empregados domésticos de 20 dias úteis, para cada 12 meses de prestação de serviços prestados pelo empregado doméstico.

Havia, porém uma dúvida, se o empregado doméstico teria o direito ao acréscimo de 1/3 sobre as férias. A partir do inciso XVII, do artigo 7º, da Constituição Federal, entende-se que o empregado doméstico faz jus ao direito ao acréscimo de 1/3 sobre as férias.

Também era muito polêmico o dispositivo que concedia aos empregados domésticos apenas 20 dias úteis de férias, enquanto que aos demais empregados a legislação concedia 30 dias, uma vez que o período aquisitivo e concessivo de qualquer categoria profissional, inclusive dos domésticos, são os mesmos, ou seja, 12 meses.

A esse respeito, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região decidiu o seguinte:

> DOMÉSTICOS - Férias. A Constituição promulgada em 1988 equiparou os domésticos aos demais empregados relativamente ao direito de férias assegurando-lhes, pois, a partir de sua vigência, férias anuais de 30 dias possibilitando a dobra e a proporcionalidade das mesmas." O empregado domestico passou a ter direito a férias de 30 dias corridos, como prevê o artigo 3º da Lei 5859/72, com a redação da Lei nº 11. 324/06, com acréscimo de 1/3 (um terço). (1ª TURMA DO TRT- 9ª Região, RO 3989/89, Rel. Juiz Matias Aleonor Martins, j. 24-07-1990, DJPR, 31/8/1990, p.150.)

Com efeito, com o advento da Lei nº. 11.324, de 2006, não resta dúvida quanto ao tempo de férias a ser concedido aos empregados domésticos, uma vez que tornou expresso o direito a férias anuais de 30 dias, sem prejuízo do pagamento acrescido de 1/3 sobre a remuneração mensal, igualando-se, assim, as férias da categoria com aquelas concedidas aos demais trabalhadores.

4.6. AVISO PRÉVIO

Entende-se que aviso prévio é a comunicação que uma parte do contrato de trabalho deve fazer a outra de que pretende rescindir o referido pacto, sem justa causa, de acordo com o previsto em lei, sob pena de pagar indenização substitutiva.[26]

"O aviso prévio pode ser conceituado como a comunicação que uma parte faz a outra de que pretende findar o contrato de trabalho".[27]

O empregado doméstico de acordo com o artigo 7º, da Consolidação das Leis Trabalhistas, não fazia jus ao direito a aviso prévio, nem mesmo a Lei 5859/72, tratou deste assunto.

Na Constituição Federal de 1988, garantiu-se o direito de aviso prévio aos empregados domésticos, estendendo-se o direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, no mínimo de 30 dias, nos termos da lei, conforme artigo 7º, XXI, da Constituição Federação.

O aviso prévio é irrenunciável.

Segundo a Súmula 276 do TST, o período de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Se o contrato de trabalho terminar por rescisão indireta, em que o empregador comete a falta, o aviso prévio será devido.

A súmula 14 do TST declara o seguinte: "Havendo culpa recíproca do empregador e do empregado será devido metade do valor do aviso prévio".

Falecendo o empregado, não haverá aviso prévio, pois a rescisão ocorre por razões alheias à vontade das partes, assim não se falando em indenização.

---

[26] CRETELA, Júnior J. **O empregado doméstico na Constituição Federal.** 1 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1989. p. 43.
[27] GARCIA, Gustavo Filipi B. **Manual de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Método, 2011. p. 402.

4.7. LICENÇA MATERNIDADE

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XVIII, garante à empregada doméstica licença maternidade de 120 dias. Para tal, é imprescindível a inscrição da doméstica na Previdência Social, bem como que os recolhimentos previdenciários estejam em dia na data do parto, pois, caso contrário, a autarquia indeferirá o pedido.

O indeferimento da Previdência Social do pedido de auxílio maternidade, por falta de recolhimento da contribuição previdenciária mensal por omissão do empregador, obriga este a indenizar a trabalhadora pelo valor que ela deixou de receber do INSS.

4.8. APOSENTDORIA

Conforme artigo 4º da lei n.º 5.859/72, já era assegurada aos empregados domésticos a inscrição na Previdência Social. A Constituição Federal, por sua vez, em seu artigo 7ª, inciso XXIV, assegura à categoria o direito à aposentadoria nos mesmos moldes que aos demais trabalhadores, o que lhe garante o benefício por tempo de contribuição, por idade, por invalidez, bem como o benefício do auxílio-doença e assistência médica.

Assim, terá direito à aposentadoria por idade, conforme prevê ao artigo 49, I da lei n.º 8.213/91 aos 65 anos de idade, se homem, e aos 60 anos de idade, se mulher, desde que cumprida a carência de 180 contribuições. A aposentadoria por invalidez dependerá de avaliação de incapacidade, feita por médico perito a cargo da Previdência Social, e requer o período de carência de 12 contribuições.[28]

O auxílio-doença é devido se o segurado ficar incapacitado de suas atividades por um período superior a 15 dias e que tenha cumprido o período de carência de 12 contribuições, conforme artigo 59 da Lei n.º 8213/91. Há de se informar, outrossim, que, no caso do emprego doméstico, não é o empregador quem paga o período referente aos primeiros quinze dias de afastamento, como o é em relação aos demais empregados, mas sim a própria Previdência Social, que deverá suportar o afastamento do empregado desde o primeiro dia de ausência, no caso de incapacidade atestada por médico do INSS.[29]

---

[28] MARTINS, Sérgio Pinto: **Manual do empregado doméstico**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2009. p 118.
[29] MARTINS, Sérgio Pinto: **Manual do empregado doméstico**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2009. p 120.

4.9. LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade foi também um direito assegurado aos empregados domésticos, conforme inciso XIX, do artigo 7º da Constituição Federal, que trata da licença paternidade, nos termos a serem fixados em lei. No entanto, enquanto a referida lei não é promulgada, o parágrafo único do artigo 10º dos atos de Disposições Constitucionais transitórios (ADCT) estabelece que o tempo de gozo da licença-paternidade será de 5 dias.[30]

Entende-se que a licença-paternidade é um direito auto-aplacável, pois ainda que não há lei específica que o regule, o benefício está em vigor. Há, porém uma discussão se o direito de licença-paternidade é um direito trabalhista ou um benefício previdenciário, assim como o direito de licença-maternidade. Somente considera beneficio previdenciário a licença-paternidade concedida aos servidores públicos, conforme artigo 208 da lei n.º 8112/90. Entende-se que a licença-paternidade é um direito trabalhista, conforme dispõe o artigo 7º da Constituição Federal.

4.10. INTEGRAÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Constituição Federal, em seu parágrafo único do artigo 7º, assegura a integração do empregado doméstico à Previdência Social, assim como já era garantida pela Lei n.º 5859/72. Ou seja, neste sentido, nada foi alterado com a promulgação da Constituição brasileira de 1988.

É a integração á Previdência Social que dá ao trabalhador o direito de aposentadoria, auxílio doença, auxílio maternidade e paternidade, auxílio reclusão, entre outros, sob a condição do recolhimento mensal das contribuições previdenciárias. Para tanto, é lícito que o empregador desconte da remuneração do seu empregado doméstico, a verba referente à contribuição do INSS, que seguirá, dependendo da remuneração mensal, as alíquotas de 8%, 9% ou 11%.[31]

---

[30] MARTINS, Sérgio Pinto: **Manual do trabalho doméstico**. 10 ed. São Paulo: Malheiros, 2009. p.64.
[31] MARTINS, Sérgio Pinto: **Manual do trabalho doméstico**. 10 ed. São Paulo: Malheiros, 2009. p.110.

6. LEI 5.859, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1972

A lei n.º 5.859/72, em seus artigos, sanou algumas dúvidas referentes ao trabalho doméstico. Em seu artigo 1º conceitua que o empregado doméstico: é aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial destas.

O empregado doméstico, para que seja admitido no emprego, deverá apresentar carteira de trabalho, atestado de boa conduta, atestado de saúde, sendo que este ficará a critério do empregador.

A legislação de 1972 incluiu o empregado doméstico na condição de segurado obrigatório da Previdência Social e determinou a obrigatoriedade da anotação do contrato de trabalho em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Também concedeu ao empregado doméstico o direito a férias de 20 dias úteis.

Em razão da inclusão obrigatória como segurados da Previdência Social, aos empregados domésticos se aplicam os benefícios da Lei Orgânica da Previdência Social, pois passaram a ter qualidade de segurados obrigatórios.

Os recursos para custeio do plano de prestações provirão das seguintes contribuições: 12% do empregador, 8% do empregado doméstico, dependendo do salário de contribuição. A falta de recolhimento das contribuições incidirá em juros de 1% ao mês e multa variável de 10% a 50% do valor do débito.

Apesar de terem sido concedidos direitos antes não garantidos aos empregados domésticos, ainda carece de alguns direitos para que fosse falado em igualdade de direitos como prevê a Constituição Federal brasileira de 1988.

A ampliação dos direitos da categoria, após a promulgação da lei n. 5.859/72, apenas ocorreu com o advento da Constituição de 1988, que passou a garantir aos domésticos, expressamente, salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais, licença à gestante, licença paternidade, aviso prévio e aposentadoria, conforme já tratado no capítulo 3 do presente estudo. Até então, o trabalho da categoria apenas era regulamentado, e pouco regulamentado, diga-se, em lei ordinária.

Importante mencionar que após a promulgação da Constituição Federal vigente, foi promulgada a lei n.º 10.208, de 23 de março de 2001, que facultou ao empregador

o recolhimento das contribuições ao FGTS, o que permite aos beneficiados usufruir o seguro-desemprego no caso de dispensa imotivada.

Caso, então, haja recolhimento de FGTS, havendo demissão sem justa causa, o empregado terá direito ao benefício do seguro desemprego, de que trata a Lei n.º 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por um período de 3 três meses. Para tanto, o período mínimo de emprego deve ser de, ao menos, 15 meses subsequentes, nos últimos 24 meses, contados da dispensa sem justa causa. São consideradas como dispensa por justa causa as hipóteses elencadas no art. 482, com exceção das alíneas "a","e" e "g", do parágrafo único das Consolidação das Leis do trabalho.

Para que empregado tenha habilitação para o beneficio, deverá este apresentar ao órgão do Ministério do Trabalho os seguintes documentos: CTPS e Previdência Social, de modo que deverá ser constatada a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data da dispensa, de modo a ser comprovado o vínculo empregatício entre o empregado e o empregador, durante pelo menos 15 meses nos últimos 24 meses; rescisão do contrato de trabalho atestando a dispensa sem justa causa; comprovantes do recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS, durante o período de 15 quinze meses; declaração de que não estão em gozo de nenhum benefício da Previdência Social, salvo auxílio-acidente pensão por morte; declaração de que não possua renda de qualquer natureza à sua manutenção e nem de sua família. O seguro desemprego deverá ser requerido de sete a noventa dias contado da data da dispensa.[32]

Contudo, como não há obrigatoriedade no recolhimento do FGTS para o doméstico, é quase nula a adesão dos empregadores para que beneficiem o empregado nesse sentido.

Em que pese a pouca proteção garantida à categoria, a lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972, é a principal legislação brasileira sobre o trabalho doméstico ainda vigente. Foi a partir de sua promulgação que o movimento de associações e sindicalizações de empregados domésticos foi ganhando força. Atualmente, a estrutura organizacional do trabalho doméstico no Brasil consiste em uma Federação, a FENATRAD, e vários sindicatos espalhados por todo o país.

---

[32] MARTINS, Sérgio Pinto: **Manual do trabalho doméstico**. 10 ed. São Paulo: Malheiros, 2009. p.151.

7. LEI 11.324, DE 11 DE JULHO DE 2006

A lei n.º 11.324, de 11 de julho de 2006, foi levada ao Congresso nacional na intenção de estimular a formalização dos trabalhadores domésticos com medidas que ajudassem tanto o empregado como o empregador. No Congresso Nacional foram feitas tantas emendas que o governo se viu em um impasse quanto a aprovar ou não a referida lei que previa novos direitos aos empregados domésticos. A forma encontrada foi a de aprovar alguns direitos e vetar outros.

Um dos direitos vetados pelo governo, e o mais polêmico, diz respeito ao pagamento obrigatório do FGTS para o empregado doméstico, pois, como visto, este direito é facultativo ao empregador, nos termos da lei n. 10.208, de 23 de março de 2001.

Em contrapartida, a lei n.º 11.324/2006 reconheceu às domésticas gestantes o direito à estabilidade no emprego até cinco meses após o parto, concedeu à categoria o direito ao descanso nos feriados civis e religiosos, proibiu descontar da remuneração do empregado, qualquer valor referente à moradia, alimentação e produtos de higiene usados no local de trabalho. No tocante ao direito a férias de 20 dias úteis, o mesmo foi ampliado para trinta dias corridos, igualando-se assim o gozo de férias do empregado doméstico aos dos trabalhadores das demais categorias profissionais.

Os descontos dos salários dos empregados domésticos de qualquer verba a título de alimentação, vestuário, moradia e higiene, apenas poderão ser efetuados se tais despesas forem oriundas de local diverso da localidade do emprego do empregado doméstico.

Caso o doméstico trabalhe em dia de feriado, bem como aos domingos, deverá ser-lhe permitido compensar as horas trabalhadas em outro dia ou recebê-las em dobro.

A recente legislação também encerrou uma longa discussão, que dizia respeito às férias do empregado doméstico. Discutia-se se a categoria teria direito às férias de 20 dias úteis, conforme dispunha a lei n.º 5.859/72, ou se a Constituição teria ampliado as férias do doméstico para 30 dias corridos. Como se viu, a lei 11.324/06 alterou a redação da lei 5.859/72, garantindo ao empregado doméstico férias da mesma forma como possui as demais categorias.[33]

---

[33] ALEMÃO, Ivan. Direito das Relações de Trabalho. 1 ed. São Paulo: LTR, 1998.

Também como para as demais categorias devem ser pagas as férias, ou seja, considerando-se o valor do salário do trabalhador com acréscimo de 1/3 de sua remuneração. A contagem para concessão do benefício é de 12 meses após cada período aquisitivo de também 12 meses.[34]

A estabilidade gestante foi muito comemorada pela categoria, que passou a ter direito a permanecer com o vínculo empregatício durante todo o período gestacional, bem como nos próximos 5 meses após o parto.

A grande discussão ficou mesmo por conta do FGTS obrigatório. O governo se reuniu com várias pessoas da classe média e sindicatos dos empregados domésticos e, por fim, decidiu que promulgaria a lei e deixaria para que o FGTS fosse decidido em outra oportunidade. Essa decisão foi benéfica apenas à classe média, que não está obrigada a fazer o depósito de 8% da remuneração do doméstico a título de FGTS, bem como não precisará pagar multa rescisória de 40% em caso de demissão do empregado sem justa causa.

A não promulgação da obrigação pelo empregador de pagar o FGTS ao empregado gera grande perda ao empregado doméstico, principalmente quanto ao seguro desemprego, que só tem direito aquele que é demitido sem justa causa e que tenha inscrição no FGTS.

Pode se falar em grande evolução dos direitos dos empregados domésticos, contudo há vários direitos a serem conquistados, para que possam ser considerados equiparados aos demais trabalhadores como: fixação da jornada diária, horas extras, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço obrigatório, seguro-desemprego, multa rescisória e salário família.

A lei n.º 11.324/06 altera também alguns artigos das leis n.º 9250, de 26 de dezembro de 1995, lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991, lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e revoga a lei n.º 605, de 5 de janeiro de 1949.

A lei n.º 605/49 estatuía sobre os salários remunerados referentes a feriados tanto estes sendo civis ou religiosos, mantendo os empregados domésticos de fora dos mesmos. Com a nova redação da lei n.º 11.324/06 revoga-se a lei n.º 605/49, e garante-se aos empregados domésticos igualdade quanto a remuneração do trabalho aos domingos e feriados.

---

[34] ALMEIDA, André Luiz Paes de. CLT e Súmulas Comentadas. 14 ed. São Paulo: Rideel, 2016.

Em que pese o tratamento ainda diferenciado, não há que se negar que a lei n.º 11.324/06 representa um grande avanço para as conquistas da categoria do trabalhador doméstico.

Falta ainda aos empregados domésticos a conquista de direitos como fixação da jornada diária, horas extras, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço obrigatório, seguro-desemprego, multa rescisória e salário família.

8. NOVOS DIREITOS TRAZIDOS PELA LEI COMPLEMENTAR N.º 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015.

No dia 02 de junho de 2015 foi publicada a Lei Complementar n.º 150, de 1º de junho de 2015, que entrou em vigor na data da sua publicação, com aplicação a todos os contratos de trabalho doméstico e não se aplicando às diaristas. Engloba os direitos garantidos aos domésticos antes e depois da Emenda Constitucional 72, traz novidades legislativas e revoga a antiga Lei dos Domésticos (Lei 5859/72).

Veda o trabalho a menor de 18 anos e define o empregado doméstico como aquele "*que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana*".

Essa definição põe fim às discussões doutrinárias nos tribunais acerca de quantos dias trabalhados caracterizam ou não vínculo de emprego de maneira a enquadrar o trabalhador como empregado doméstico e não como diarista.

Alguns direitos dispostos nesta lei estão da mesma forma que já se encontram para os trabalhadores rurais e urbanos na CLT, outros estão modificados em consonância com as particularidades de alguns contratos domésticos, e outros são completamente novos e diferenciados conforme as peculiaridades do serviço prestado.[35]

Abaixo segue alguns direitos e inovações da lei:

8.1. JORNADA DE TRABALHO E FÉRIAS

A jornada será de até 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo permitido o labor em sobrejornada, não podendo este exceder a duas horas diárias.

Há a possibilidade de reduzir o horário para refeição e descanso para 30 (trinta) minutos, desde que o empregado seja liberado do trabalho com 30 (trinta) minutos de antecedência do horário normal.

Pode-se adotar a jornada de 12 (doze) horas de trabalho intercalada por 36 (trinta e seis) horas de descanso ininterruptas, mediante acordo escrito entre as partes, tendo o

---

[35] PARANÁ ONLINE. Governo assina convenção coletiva do trabalho doméstico. Disponível em: <http://www.parana-online.com.br/editoria/cidades/news/384092/>. Acesso em: 20 ago. 2011.

empregador a faculdade de indenizar o intervalo para repouso e alimentação ao invés de concedê-lo.

As férias poderão ser parceladas em dois períodos de, no mínimo, 14 (quatorze) dias cada um, devendo um terço do salário ser pago no primeiro período.

8.2. JORNADA DE TRABALHO PARA QUEM REPOUSA NO LOCAL DE TRABALHO

As horas não trabalhadas, feriados, domingos livres e tempo de repouso dos domésticos que repousam no local de trabalho não podem ser considerados como horas trabalhadas. Ainda, estes trabalhadores, mesmo que em férias, podem repousar normalmente no local de trabalho.

8.3. HORAS EXTRAS

A jornada de trabalho obrigatoriamente deve ser registrada por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico.

As primeiras 40 horas extras feitas dentro de um mês deverão ser pagas e nelas podem ser deduzidas aquelas não trabalhadas em decorrência de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado durante o mês.

As demais poderão ser pagas ou acumuladas em um banco de horas, que deverá ser compensado no prazo máximo de um ano.

Caso o empregado viaje com o empregador, poderá compensar as horas extras realizadas em outros dias, mas deverá receber adicional de 25% (vinte e cinco por cento) em sua remuneração. Nesses casos o empregador não pode descontar despesas com alimentação, transporte e hospedagem do empregado.

Havendo a rescisão do contrato sem que a jornada extraordinária tenha sido integralmente paga ou compensada, é devido o seu pagamento com cálculo sobre o valor da remuneração na data da dispensa.

8.4. ROL DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA E RESCISÃO INDIRETA

A lei trouxe em seu art. 27 um rol taxativo de motivos para dispensa por justa causa e rescisão indireta do contrato de trabalho, afastando a aplicação dos art. 482 e 483 da CLT.

8.5. PAGAMENTO DE ALUGUEL

Caso morem no imóvel onde trabalham, os empregados não são obrigados a pagar aluguel. Há a possibilidade de desconto de despesas com moradia, desde que essa seja em local diverso da residência onde há a prestação de serviço e esta possibilidade tem que ser expressamente acordada entre as partes.

8.6. FGTS E MULTA POR DEMISSÃO INJUSTIFICADA

Passa a ser obrigatório o recolhimento de 8% do salário do empregado para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), contudo, a inclusão do obreiro no Fundo deve ocorrer na forma de regulamento a ser editado. Essa obrigação somente passará a subsistir após tal regulamento entrar em vigor.

Há uma mudança na indenização compensatória da perda do emprego sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando o disposto na Lei nº 8.036/90 (Lei do FGTS), art. 18, acerca da multa de 40%.

Com essa mudança, para garantir o saldo da multa, o empregador deverá recolher mensalmente a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida ao empregado e depositá-la na conta vinculada, em variação distinta daquela em que se encontram os valores oriundos do FGTS.

No caso de demissão por justa causa, término do contrato, morte ou aposentadoria do empregado, o empregador fará a movimentação dos valores depositados.

No caso de rescisão por culpa recíproca, diferentemente do que ocorre com os outros trabalhadores que só têm direito a 20% (vinte por cento) da multa, os domésticos podem movimentar metade dos valores depositados e a outra metade é movimentada pelo empregador.

8.7. INSS

Antes a contribuição do empregado doméstico era fixada nas alíquotas de 8, 9 ou 11% sobre o respectivo salário-de-contribuição, a ser descontada pelo empregador, que deveria recolher junto a esta parcela a sua própria contribuição, na alíquota de 12%, também sobre o salário-de-contribuição do empregado (art.20 e 24, ambos da lei 8.212/91).

A contribuição dos empregados foi mantida e a do empregador foi reduzida de 12% para 8%, nos termos do art. 34, II da LC 150/15.

8.8. RENEGOCIAÇÃO DE DÍVIDA PREVIDENCIÁRIA

A lei institui o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregados Domésticos (Redom), concedendo a possibilidade de parcelamento dos débitos com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) com vencimento até 30 de abril de 2013. (arts. 39 a 41).

O parcelamento abrange todos os débitos existentes em nome do empregado e do empregador, na condição de contribuinte, inclusive os inscritos na dívida ativa. Os débitos podem ser pagos com redução de 100% (cem por cento) das multas aplicáveis, 60% (sessenta por cento) dos juros de mora e 100% (cem por cento) sobre os valores de encargos legais e advocatícios, podendo ser parcelados em até 120 (cento e vinte) vezes, com prestação mínima no valor de R$100,00 (cem reais).

O prazo para requerer o parcelamento é de 120 (cento e vinte) dias após a entrada em vigor da Lei.

O não pagamento de três parcelas consecutivas implicará em rescisão do parcelamento, com apuração do valor original do débito e incidência dos acréscimos legais ate a data da rescisão.

8.9. DIREITO DE POSSE OU PROPRIEDADE E PENHORA

O fato de o empregador fornecer moradia ao empregado em sua própria residência ou em morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao obreiro qualquer direito de posse ou propriedade sobre a referida moradia.

Ainda, antes da Lei Complementar 150, o art. 3º, I da Lei 8.009/90, que trata da impenhorabilidade do bem de família, permitia a penhora de imóvel residencial próprio do casal ou da entidade familiar para pagamento de créditos trabalhistas e previdenciários dos domésticos.

O art. 46 da Lei Complementar revogou este artigo, não mais existindo essa possibilidade de penhora.

8.10. SEGURO PARA ACIDENTES DE TRABALHO

O empregador deverá recolher mensalmente a quantia referente a 0,8% (oito décimos por cento) do salário do trabalhador a título de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes de trabalho que será recolhido pelo empregado junto com DAE.

O trabalhador doméstico se acidenta cumprindo com suas tarefas dentro da casa do empregador durante o expediente ele é coberto pelo seguro contra acidente de trabalho uma vez que este é segurado obrigatório do INSS.

Em caso do empregado domestico sofrer acidente de trabalho deverá ser feito um CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho).

Surge então uma questão? E o que fazer se o empregado se acidentar indo ou voltando do trabalho?

Caso o empregado domestico sofrer acidente em decorrência de um acidente de trânsito, por exemplo, a caminho do trabalho ou voltando para a sua residência após o expediente o empregador deverá tomar as mesmas medidas adotadas para os acidentes de trabalho. Deverá ser emitido um CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho), o empregado será submetido à perícia do médico do INSS.

Importante destacar que e remuneração do empregado domestico será pago pelo INSS enquanto este estiver afastado.

O emprego domestico terá uma estabilidade de 1 ano, assim que estiver apito a voltar ao trabalho, não podendo ser demitido.

Caso o empregado peça o desligamento de forma espontânea dentro deste período de 1 (um) ano ele estará abrindo mão de forma espontânea do seu direito. O empregador, por sua vez não poderá tomar iniciativa de desligar o trabalhador, estando neste caso sujeito à sofrer processos trabalhistas.

9. SIMPLES DOMÉSTICO

A lei instituiu um regime unificado para pagamento de tributos, contribuições e demais encargos do empregador, intitulado de Simples Doméstico.

A inscrição do empregador, registro de dados e recolhimento dos tributos e encargos trabalhistas vinculados ao Simples Doméstico serão feitos em sistema eletrônico a ser disponibilizados na internet, conforme regulamento. Com o novo sistema, será feito o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:[36]

a) 8% a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado;

b) 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária;

c) 8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;

d) 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

e) 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) para o fundo de demissão sem justa causa;

f) imposto sobre a renda retido na fonte, se incidente.

O Simples deverá ser disciplinado por ato conjunto dos Ministros de Estado da Fazenda, Previdência Social e do Trabalho e Emprego, no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de entrada em vigor da Lei.

Até a habilitação do sistema, o recolhimento do INSS continua da forma como era feito antes sanção da nova lei, ou seja, a porcentagem patronal do recolhimento se manterá em 12% (doze por cento) e só será reduzida para os 8% (oito por cento) aprovados na regulamentação, após a implantação do Simples.

---

[36] PORTAL Bol. Projeto quer reduzir contribuição previdenciária para empregado doméstico. Disponível em: <http://noticias.bol.uol.com.br/economia/2011/08/08/projeto-quer-reduzir-ontribuicao-previdenciaria-para-empregado-domestico.jhtm>. Acesso em: 15 ago. 2011.

CONCLUSÃO

Os empregados domésticos desde o inicio de sua história foram excluídos de alguns direitos, sendo comparados até mesmos com escravos, por trabalharem em residência, mas produzir nenhuma finalidade lucrativa aos seus patrões.

Esta classe sempre lutou insistentemente para que fossem assegurados os direitos trabalhistas de forma equânime, ou seja, requerendo que fosse tratada com igualdade em relação às outras classes de trabalhadores, sem qualquer discriminação jurídico-legal.

Após muitas lutas da classe dos empregados domésticos foi criada a Lei nº 5859/1972, contudo a disparidade ainda é imensa ante as outras classes trabalhadoras.

A partir da Constituição Federal de 1988, os empregados domésticos passaram ater um pouco mais de direitos e dignidade, ao passo que o legislador buscou efetivar a integração das normas disciplinadoras dos empregados domésticos e a Constituição Federal de 1988. Tendo como principal objetivo constituir aos empregados domésticos aquilo que a lei própria dos empregados domésticos não os assegurava.

Ainda pairava uma grande duvida sobre a aplicação da proteção a gestante que foi superada pelo advento da Lei 11.343/2006.

A Lei Complementar nº 150/2015, foram assegurados mais direitos, entre eles estão: Jornada de trabalho e férias; jornada de trabalho para quem repousa no local de trabalho; horas extras; rol de dispensa por justa causa e rescisão indireta; pagamento de aluguel; FGTS e multa por demissão injustificada; renegociação de dívida previdenciária; direito de posse ou propriedade e penhora e seguro para acidentes de trabalho.

Um dos direitos a ser conquistado pela classe dos empregados domésticos é o de igualdade no número máximo de parcelas recebidas por meio do seguro desemprego que atualmente é pago ao empregado domestico na quantidade máxima de 3 (três) parcelas e as demais classes esta quantidade de parcelas são de 5 (cinco).

Fazendo uma análise da evolução dos direitos conquistados pelos empregados domésticos, chega-se a conclusão que é a classe trabalhadora que mais luta e a que menos dispõe de garantias legais trabalhistas.

Para se inverter este quadro, ainda há de se travar grandes batalhas em busca dos direitos negados, uma vez que a discriminação não pode perpetuar em um Estado Democrático de Direito.

Uma forma direta de conquistar novos direitos a categoria deve-se começar com a união da categoria, uma vez que muitos empregados não sabem que existe um sindicato que representa a categoria.

Pode ser também realizado abaixo assinado pelos empregados da categoria para que possam requerer do poder legislativo que seja levado ao Congresso Nacional um projeto de lei para que a categoria possa ter seus direitos iguais às demais categorias fazendo com que seja promulgada lei ou leis que possam respeitar o princípio constitucional da igualdade.

REFERÊNCIAS

AMAURI, Mascaro Nascimento. Iniciação ao direito do trabalho. 35 ed. São Paulo: LTR, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 33 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

PAULO, Vicente e ALEXANDRINO, Marcel. 15 ed. 2016. São Paulo: Método, 2016.

LENZA, Pedro. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16 ed. São Paulo: LTR, 2017.

GONÇALVES, Emilio. Empregados domésticos. 1 ed. São Paulo: LTR,1973.

JOSÉ, Cretella Júnior Celso. O empregado doméstico e a nova Constituição Federal. 1 ed. São Paulo: Forense, 1989.

MORAES, Alexandre de. Constituição do Brasil interpretada. São Paulo: Atlas, 2002.

SÉRGIO, Pinto Martins. Manual do trabalho doméstico. 2 ed. São Paulo: Malheiros,1996.

SÉRGIO, Pinto Martins. Direito do trabalho. 26 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SÉRGIO, Pinto Martins. Direito da Seguridade Social. 36 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

AMÉRICO, PLá Rodriguez. Los Princípios del Direcho del Trabajo. 2 ed. Buenos Aires: Depalma, 1990.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. CLT e Súmulas Comentadas. 14 ed. São Paulo: Rideel, 2016.

ALEMÃO, Ivan. Direito das Relações de Trabalho. 1 ed. São Paulo: LTR, 1998.

PARANÁ ONLINE. Governo assina convenção coletiva do trabalho doméstico. Disponível em: <http://www.parana-online.com.br/editoria/cidades/news/384092/>. Acesso em: 20 out. 2017.

PORTAL Bol. Projeto quer reduzir contribuição previdenciária para empregado doméstico. Disponível em: < https://noticias.bol.uol.com.br/economia/2011/08/08/projeto-quer-reduzir-contribuicao-previdenciaria-para-empregado-domestico.jhtm>. Acesso em: 15 ago. 2011.

PORTAL VERMELHO. Argentina: lei reconhece direitos de trabalhadores domésticos. Disponível em < http://www.vermelho.org.br/noticia.%20php?Id.secao=7&idnoticia=149859>. Acesso em: 20 ago 2011.

AMORIM, Aélio Fábio Oliveira de. O Empregado domestico no direito estrangeiro. Disponível em:< http://www.evocati.com.br/evocati/interna.wsp?tmp_page=interna&tmp_codigo=108&tmp_secao=18&tmp_topico=direitotrabalho&wi.redirect=WEP0O0QULE1TEQOY25C>. Acesso em: 04 ago. 2011.