

**UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES  
INSTITUTO A VEZ DO MESTRE  
PÓS-GRADUAÇÃO “LATO SENSU”**

**O EMPREGADO DOMÉSTICO À LUZ DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE**

**Por: Kely Betânia Abrão Borges e Borges**

**Orientador**

**Prof. Carlos Afonso Leite Leocadio**

Rio de Janeiro

2011

**UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES  
INSTITUTO A VEZ DO MESTRE  
PÓS-GRADUAÇÃO “LATO SENSU”**

**O EMPREGADO DOMÉSTICO A LUZ DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE**

Monografia apresentada à Universidade Candido Mendes – Instituto a Vez do Mestre, como requisito parcial para a conclusão do curso de Pós-Graduação “Lato Senso” em Direito e Processo do Trabalho.

### **Dedicatória**

Ao meu marido Irapoã e minhas filhas Eloísa e Beatriz, por toda compreensão, paciência que dedicaram nesta minha caminhada. E aos meus pais que deram-me a base para enfrentar qualquer obstáculo e ter força para chegar até aqui.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, por todos os momentos de minha vida.

Agradeço ao corpo docente dessa universidade, pela solicitude e atenção, sempre me apoiando com observações para meu êxito.

Que nunca falte esperança, saúde e muita paz.

## RESUMO

O descaso dado a classe de trabalhadores domésticos é notável. Lutaram até obter assegurados os seus primeiros direitos, com a criação da Lei nº. 5.859/72, que atualmente é a lei que regula esta categoria de trabalhadores, e assegurados, também, os direitos pela Constituição Federal de 1988. Apesar dos avanços e conquistas, as enormes diferenças entre os direitos assegurados aos demais trabalhadores é evidente. Há direitos não assegurados aos empregados domésticos, onde a própria Constituição Federal os excluiu tratando-os de forma diferenciada, causando inúmeras discussões. O princípio da igualdade mostra-se, nitidamente, violado, tendo em vista que, esta categoria de empregados é tratada de forma desigual, principalmente no que se refere a seus direitos. A legislação ainda deixa muito a desejar, pois, o Princípio da Igualdade ainda não foi observado para garantir direitos e dar tratamento mais justo a classe de trabalhadores domésticos.

## METODOLOGIA

O presente trabalho constitui-se em uma descrição detalhada das características jurídicas do fenômeno em estudo, do tratamento conferido a cada uma delas pelo ordenamento jurídico nacional e de sua interpretação pela doutrina especializada, tudo sob o ponto de vista específico do direito positivo brasileiro.

Para tanto, o estudo que ora se apresenta foi levado a efeito a partir do método da pesquisa bibliográfica, em que se buscou o conhecimento em diversos tipos de publicações, como livros especializados, além de publicações oficiais da legislação e da jurisprudência.

Por outro lado, a pesquisa que resultou nesta monografia também foi empreendida através do método dogmático, porque teve como marco referencial e fundamento exclusivo a dogmática desenvolvida pelos estudiosos que já se debruçaram sobre o tema anteriormente, e positivista, porque buscou apenas identificar a realidade social em estudo e o tratamento jurídico a ela conferido, sob o ponto de vista específico do direito positivo brasileiro.

Adicionalmente, o estudo que resultou neste trabalho identifica-se, também, com o método da pesquisa aplicada, por pretender produzir conhecimento para aplicação prática, assim como o método da pesquisa qualitativa, porque procurou entender a realidade a partir da interpretação e qualificação dos fenômenos estudados; identifica-se, ainda, com a pesquisa exploratória, porque buscou proporcionar maior conhecimento sobre a questão proposta, além da pesquisa descritiva, porque visou a obtenção de um resultado puramente descritivo, sem a pretensão de uma análise crítica do tema.

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	8
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>O EMPREGADO DOMÉSTICO</b>	10
1.1 Evolução histórica	10
1.2 Conceito	13
1.3 Requisitos	14
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>DO CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO DOMÉSTICO</b>	22
2.1 Admissão do empregado doméstico	22
2.2 Extinção do contrato de trabalho do empregado doméstico	23
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO</b>	27
3.1 Segundo a Constituição Federal de 1988	27
3.2 Segundo a Lei n. 5.859/72 e as alterações impostas pela Lei n. 11.324/06	33
3.3 Outros direitos	38
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>DESIGUALDADE DE DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO</b>	42
4.1 Direitos não assegurados	42
4.2 Princípio da igualdade	44
<b>CONCLUSÃO</b>	47
<b>REFERÊNCIAS</b>	49

## INTRODUÇÃO

Este trabalho é resultado de um estudo sobre a categoria dos empregados domésticos, sobre o qual se descreve sua origem e evolução histórica desde a época da escravatura até os dias de hoje demonstrando por quanto tempo esta classe trabalhadora ficou desamparada e carente de direitos.

Posteriormente a pesquisa aborda o conceito de empregado doméstico bem como os requisitos que os caracterizam, a luz da Lei nº 5.859/72, doutrina e jurisprudência.

Após essa análise inicial, o foco está no que há de mais importante para qualquer trabalhador brasileiro: seus direitos, que para a classe em comento foram surgindo paulatinamente após muitas lutas. Demonstrem-se os direitos reservados pela Constituição Federal de 1988, previstos em seu art. 7º, parágrafo único, bem como os direitos assegurados pela Lei nº 5.859/72, que atualmente é a Lei regente dos empregados domésticos, destacando ainda as importantes alterações feitas à mesma, impostas pela Lei nº 11.324/06.

Finalmente a questão da desigualdade, no que concerne a seus direitos, que fica caracterizada mesmo após as importantes conquistas que vieram ao longo do tempo, onde até mesmo a própria Constituição Federal de 1988 os tratou de forma desigual. Situação que demonstra que, o trabalhador doméstico é uma das categorias que apresenta inúmeras controvérsias, principalmente em razão das diferenças estabelecidas em torno de seu enquadramento junto aos demais trabalhadores, configurando, de maneira notória violação a um dos mais importantes princípios constitucionais, qual seja, o Princípio da Igualdade e em conseqüência o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Princípio Trabalhista da Proteção ao Trabalhador.

Por tanto, o objetivo do presente trabalho é esclarecer a situação do empregado doméstico e expor as desigualdades que ainda se mostram presentes, as



quais são submetidos. E assim sendo, esclarecer, também quais são seus direitos assegurados pela Lei 5.859/72 e pela Constituição Federal de 1988.

O presente trabalho constitui-se em uma descrição detalhada das características jurídicas do fenômeno em estudo, do tratamento conferido a cada uma delas pelo ordenamento jurídico nacional e de sua interpretação pela doutrina especializada, tudo sob o ponto de vista específico do direito positivo brasileiro.

Para tanto, o estudo que ora se apresenta foi levado a efeito a partir do método da pesquisa bibliográfica, em que se buscou o conhecimento em diversos tipos de publicações, como livros especializados, além de publicações oficiais da legislação e da jurisprudência.

Por outro lado, a pesquisa que resultou nesta monografia também foi empreendida através do método dogmático, porque teve como marco referencial e fundamento exclusivo a dogmática desenvolvida pelos estudiosos que já se debruçaram sobre o tema anteriormente, e positivista, porque buscou apenas identificar a realidade social em estudo e o tratamento jurídico a ela conferido, sob o ponto de vista específico do direito positivo brasileiro.

Adicionalmente, o estudo que resultou neste trabalho identifica-se, também, com o método da pesquisa aplicada, por pretender produzir conhecimento para aplicação prática, assim como o método da pesquisa qualitativa, porque procurou entender a realidade a partir da interpretação e qualificação dos fenômenos estudados; identifica-se, ainda, com a pesquisa exploratória, porque buscou proporcionar maior conhecimento sobre a questão proposta, além da pesquisa descritiva, porque visou a obtenção de um resultado puramente descritivo, sem a pretensão de uma análise crítica do tema.

# CAPÍTULO I

## O EMPREGADO DOMÉSTICO

### 1.1 Evolução Histórica

A história não trata especificamente sobre a origem dos empregados domésticos, no entanto, em face dos relatos históricos e trabalhos assemelhados, tudo indica que são originários da escravidão.

O trabalho doméstico está fortemente ligado a escravidão, que aliada ao exercício de atividades no âmbito residencial à família ou pessoa, manifesta-se em dois sentidos distintos: um afirma que os domésticos eram valorizados, e recebiam honras e privilégios de seus empregadores; e a outro, baseia-se na origem da escravatura, tornado hereditário o preconceito e o descaso sofrido ao longo dos tempos.

Estes dois sentidos, por motivos diversos se fundem, enfatizando o preconceito da classe, por questões políticas, mediante a figura escravocrata.

No Brasil, na época da escravatura, os escravos que vinham da África, além de fazerem os serviços lucrativos à seus donos, eram também utilizados para fazerem trabalhos domésticos, principalmente as empregadas, cozinhando ou servindo como criadas. Desde o colonialismo brasileiro, o empregado doméstico sofre com a discriminação e diferença, vindo os senhores rurais e urbanos da época, deslocarem escravos das senzalas para o interior de suas residências, visando desta forma burlar as leis já inerentes as domésticos, que eram descritas nas Ordenações Manuelinas de 1512.

O trabalho escravo tem sua origem longínqua, referenciada nos textos bíblicos, mitos, tanto como na antiguidade clássica; expressando a presença de

trabalhadores livres ocupados na prestação gratuita ou remunerada de serviços dessa natureza.

A jurista Souza defende que:

A prática escravagista, remonta aos tempos de guerra, em que o grupo vencedor retinha os vencidos, obrigando-os a prestarem serviços a estes, sem deter nenhum direito. Tal prática foi universal empregada em todo o mundo antigo, e indignamente, parece-nos que, ainda hoje, em proporções e formas diferenciadas, existem os que ainda estão sujeitos a esta degradação.<sup>1</sup>

Sérgio Pinto Martins<sup>2</sup>, realça que: “...o trabalho doméstico sempre foi desprestigiado no transcurso do tempo, sendo anteriormente prestado por escravos e servos, principalmente mulheres e crianças.”

Com a abolição da escravatura, muitas pessoas que eram escravas continuaram nas fazendas, em troca de local para dormir e comida. Porém estavam na condição de empregados domésticos.

Importa perceber que havia uma predominância significativa das mulheres sobre os homens, já que estas se ocupavam de todos os trabalhos do lar, conservava-se, nutriam os recém-nascidos e faziam companhia as viúvas. Esta prevalência das mulheres no âmbito residencial provocou situações domésticas ambíguas, tais quais, o concubinato, uniões ilegítimas e inclusive a prostituição.

O trabalho doméstico sempre foi desprestigiado em todo o mundo. Conforme mostra a História, era geralmente realizado por escravos, tratados como coisas, objeto de direito. Não se dava importância a esta classe de trabalhadores a ponto de merecer uma legislação que os disciplinasse.

---

<sup>1</sup> SOUZA, G. J. *Relação de Trabalho do Empregado Doméstico*. Disponível em: [http://www.dieitonet.com.br/textos/X/98/44//984/DN Relação de trabalho do empregado doméstico.doc](http://www.dieitonet.com.br/textos/X/98/44//984/DN%20Rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20trabalho%20do%20empregado%20dom%C3%A9stico.doc). acessado em: 10 de fev. 2011.

<sup>2</sup> MARTINS, S. P. *Manual do Trabalho Doméstico*. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 19.

Naquela época não havia regulamentação específica para o trabalho doméstico, aplicando-se certos preceitos do Código Civil no que diz respeito à locação de serviços. A partir daí vários foram os Projetos de Leis e Decretos. Vejamos alguns deles. Com a promulgação do Decreto nº 16.107/23, passou-se a regulamentar a locação dos serviços dos domésticos, especificando quais seriam estes trabalhadores: cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas-secas ou de leite, costureiras, damas de companhia e também empregados de hotéis, pensões, bares etc. vale ressaltar que esse Decreto se aplicava apenas no Distrito Federal, que na época se localizava no Rio de Janeiro.

Posteriormente o Decreto-Lei nº 3.078/41, tratou do empregado doméstico, disciplinando a locação de serviços domésticos. Dispunha também ser obrigatório o uso da carteira profissional em todo o país, para emprego em serviço doméstico.

Através do Decreto- Lei Nº 5.452 de 1º de maio de 1943 surge a Consolidação das Leis do Trabalho, disciplinando o contrato de emprego ou contrato de trabalho subordinado, deslocando da órbita do Direito Civil para o Direito do Trabalho. Entretanto, os empregados domésticos foram excluídos da aplicação dos preceitos contidos na CLT o que nos demonstra mais uma vez o descaso com os mesmos.

Finalmente veio a Lei Nº 5.859/72, sendo publicada em 11 de dezembro de 1972, é aplicada atualmente à relação de trabalho doméstico. Importante ressaltar que os projetos de lei que dispunham da matéria, anteriormente apresentados, não lograram prosperar, até que surgisse um projeto, que embora descompromissado com a proteção global, viesse a representar uma tutela do direito da presente classe.

Salienta-se, portanto, que esta lei regulamentada pelo Decreto Nº 71.885/73 representou o coroamento dessas inúmeras tentativas de estender aos empregados domésticos uma série de garantias, guiando os empregadores frente aos direitos dos hipossuficiente.

A Constituição Federal de 1988 em seu art. 7º, parágrafo único, estendeu aos domésticos alguns direitos concedidos ao trabalhador em geral, são eles: salário

mínimo, irredutibilidade de salário, salvo negociação, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, gozo de férias anuais remuneradas, licença à gestante, licença-paternidade, aviso prévio e aposentadoria.

Analisando estes fatos e os comparando aos nossos tempos, podemos dizer que, apesar da significativa evolução conquistada, os empregados domésticos ainda são de uma classe trabalhadora desamparada e carente de direitos.

## 1.2 Conceito

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

Diante do conceito definido pela lei ora mencionado entende-se que, o empregado doméstico é a pessoa física, que presta serviços de forma pessoal e continuada à pessoa ou à família no âmbito de suas residências e que não tenha finalidade lucrativa.

Para Sérgio Pinto Martins<sup>3</sup>, a definição de empregado doméstico precisa ser enunciada como “...a pessoa física que presta serviços de natureza contínua à pessoa ou a família, para o âmbito residencial destas, desde que não tenham por objeto atividade lucrativa.”

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

---

<sup>3</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do Trabalho Doméstico*. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 28.

<sup>4</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 365.

Mister se faz observar que o trabalhador doméstico se enquadra em funções diversas e, não apenas a cozinheira, a babá, a governanta, o jardineiro, a lavadeira, etc., poderão ser considerados domésticos também, o professor particular, a enfermeira particular, o marinheiro de barco particular, entre outros, basta que o serviço seja prestado à empregador doméstico, independente da atividade que o empregado exerça, não importando se é manual, intelectual ou especializada e, desde que não tenha a finalidade de lucro. Citamos como exemplo o mencionado por Vólia Bomfim<sup>5</sup>:

Ex: "...o médico que trabalha todos os dias durante meses na casa de um paciente para acompanhá-lo é domestico. O piloto do avião do rico executivo é domestico..."

Assim, também entende a jurisprudência e doutrina majoritária.

### **1.3 Requisitos**

Para que um trabalhador seja considerado doméstico, se faz necessário o preenchimento de alguns requisitos, dentre os quais se destacam, a continuidade, atividade de natureza não lucrativa, âmbito residencial, serviço prestado para pessoa física ou família e pessoalidade. São os chamados elementos caracterizadores da estrutura da relação empregatícia doméstica.

#### **a) continuidade**

O serviço a ser prestado pelo doméstico deve ser de natureza contínua. É justamente aí que reside a controvérsia, pois, a Lei nº 5.859/72 em seu art. 1º, não fixa um critério para determinar o que é trabalho de natureza contínua, havendo, portanto, interpretações distintas. Vislumbramos duas correntes:

---

<sup>5</sup> CASSAR, Vólia Bomfim, *Direito do Trabalho*. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010, p. 275.

A primeira pode citar como um dos principais defensores Sérgio Pinto Martins<sup>6</sup>. Para esta corrente, será doméstico tanto o empregado que trabalha de segunda à sexta para uma família durante quatro anos, como aquele que trabalha apenas às quartas-feiras para a mesma família durante estes mesmos quatro anos. Os critérios utilizados para a apreciação do trabalho contínuo são os mesmos para o trabalho não eventual conforme art. 3º da CLT, tendo em vista que, o que importa é a repetição do trabalho durante todo o contrato, mesmo que exercido uma só vez por semana, por quinzena ou por mês, mas durante muitos meses ou anos. É irrelevante o número de dias trabalhados na semana, porém, deverão ser pactuados entre as partes qual ou quais os dias trabalhados, como por exemplo, a cozinheira que trabalha toda segunda-feira.

Neste sentido, podemos destacar o seguinte entendimento:

EMENTA: DOMÉSTICA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO PELO PERÍODO ANTERIOR AO REGISTRO. SERVIÇO DE NATUREZA CONTÍNUA E SERVIÇO DIÁRIO. DISTINÇÃO. Descontinuidade não se confunde com intermitência para os efeitos da incidência da legislação trabalhista. A referência a serviço de natureza contínua, adotada pelo legislador ao esculpir o art. 1º da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, diz respeito à projeção da relação no tempo, ou seja, ao caráter continuado do acordo de vontades (tácito ou expresso), que lhe confere feição de permanência, em contraponto à idéia de eventualidade, que traz em si acepção oposta, de esporadicidade, do que é fortuito, episódico, ocasional, com manifesta carga de álea incompatível com o perfil do vínculo de emprego. Desse modo, enquanto elemento tipificador do contrato de emprego, a continuidade a que alude a legislação que regula o trabalho doméstico não pressupõe ativação diária ou ininterrupta e muito menos afasta a possibilidade de que em se tratando de prestação descontínua ( não diária ), mas sendo contínua a relação, torne-se possível o reconhecimento do liame empregatício. Vale dizer que mesmo se realizando a prestação laboral em dias alternados ( não seqüenciais ), porém certos, sem qualquer álea, de acordo com o pactuado entre as partes, é de se reconhecer o vínculo pelo período anterior ao registro, de empregada doméstica que prestou serviços três vezes por semana, por quase uma década, em residência familiar, mormente em vista da circunstância de que o próprio empregador veio a anotar-lhe a CTPS no terceiro ano trabalhado, sem fazer prova de que a

---

<sup>6</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27ª ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 135.

partir daí teria havido qualquer mudança nos misteres. Inteligência do art. 1º da Lei nº 5.859/72.<sup>7</sup>

A segunda corrente e majoritária para a doutrina e jurisprudência tem como principais defensores, Alice Monteiro de Barros<sup>8</sup>, Maurício Godinho<sup>9</sup>, dentre outros. Para essa corrente o trabalho “contínuo” vincula-se com o tempo, a repetição, com o trabalho sucessivo, sem interrupção.

Segundo a doutrina e jurisprudência majoritária, o trabalhador doméstico deverá executar os seus serviços três ou mais dias na semana, por mais de quatro horas por dia, por período não inferior a trinta dias. É irrelevante o tempo de duração do contrato, a repetição do trabalho deve ser analisada por semana. Deste modo, se o trabalho for realizado todos os dias, mas por apenas uma hora, não será considerado empregado doméstico, mas sim diarista doméstico, sem vínculo de emprego.

Importante ressaltar que há posicionamentos divergentes.

O TST já apreciou questão similar no RR 17.179/01.0006.09.40.7, negando o vínculo de emprego doméstico para diarista que alegava trabalho três vezes por semana na casa de família, sob o argumento que foram comprovados trabalhos em apenas dois dias semanas, recebia pagamento por semana e prestava serviço para outras famílias do mesmo condomínio. Todavia, há uma decisão contrária em que foi mantida a decisão do Regional que reconheceu o vínculo doméstico para empregada que prestou serviços apenas um dia por semana. RR – 18756/2003.002.09.00.0.

Contudo, a doutrina e a jurisprudência majoritária adotaram o princípio de que o trabalho prestado em um só dia da semana pelo empregado doméstico, como por exemplo a faxineira, não goza vínculo de emprego, por não ser contínuo o serviço prestado. Será considerado contínuo o trabalho prestado três ou mais dias na semana, logo acarreta vínculo.

---

<sup>7</sup> Ac. 20050677254. Proc. 01336.2003.025.02.00.6. 4ª T. SP, Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, julgado em 27/06/05, publicado em 07/10/05.

<sup>8</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 324.

<sup>9</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 360.



**LAVADEIRA.** Não é empregada doméstica a lavadeira que trabalha dois dias na semana, por meio período, por faltar na relação jurídica o elemento continuidade, pressuposto exigido no conceito emitido pela Lei nº 5.859/72.<sup>10</sup>

**DOMÉSTICA. DIARISTA. RELAÇÃO DE EMPREGO.** A Lei nº 5.859/72, que regula o trabalho doméstico fixa em seu art. 1º, como um dos elementos para sua configuração, a continuidade na prestação dos serviços. Trata-se de imposição rigorosa que, uma vez não caracterizada, afasta a condição do trabalhador de empregado doméstico. Assim, não se pode considerar doméstica a diarista que presta serviços em residência lá comparecendo um ou dois dias na semana, ainda mais restando provado que trabalhou para outras residências nos demais dias da semana.<sup>11</sup>

#### **b) atividade de natureza não lucrativa**

Conforme o art. 1º da Lei nº 5.859/72, o empregado doméstico deverá prestar serviços de “finalidade não lucrativa”. Desta forma, não pode o empregador doméstico realizar negócios com finalidade de lucro com o trabalho exercido pelo empregado, ou seja, não pode ter objetivos e resultados comerciais ou industriais, devendo ser destinado ao desenvolvimento e interesse do tomador e sua família, tendo em vista que, se objetivar o lucro, descaracteriza a função de empregado doméstico.

“Se por exemplo a dona de casa vende roupas em seu lar, a empregada que a ajuda nessa função não será doméstica, mas sim empregada com direitos previstos na CLT...”

Todavia, a matéria não é pacífica, sendo motivo de controvérsias.

A controvérsia surge da comparação do texto contido no art. 7º, a, da CLT, que se refere à **atividade não econômica**, com o art. 1º da Lei do doméstico que se refere à **atividade não lucrativa**.

---

<sup>10</sup> TRT/MG – RO – 18333/93. Rel. Designado: Juiz Nereu Nunes Pereira. DJ/ MG 12/03/1994.

<sup>11</sup> Ac. 20050718619. Proc. 00631.2005.446.02.00.4, 1ª T. SP, Rel. Juiz Ivani Contini Bramante, julgado em 18/10/05, publicado em 21/10/05.

Importante observar que atividade econômica é toda movimentação de bens e serviços. Citamos como exemplo de atividade econômica sem fins lucrativos, associações beneficentes, entidades filantrópicas, cooperativas, dentre outras. Enquanto atividade lucrativa é toda movimentação de bens e serviços com fins lucrativos, temos como exemplos, as indústrias, sociedades comerciais, bancos, etc.

Sobre o assunto temos duas correntes:

A primeira, Vólia Bomfim<sup>12</sup> cita tem como adeptos, Amauri Mascaro, Martins Catharino, Delio Maranhão, entre outros.

Para essa corrente prevalece o disposto na alínea a, do art. 7º da CLT, ou seja, qualquer atividade econômica, mesmo que sem fins lucrativos, descaracteriza a atividade doméstica.

A segunda corrente defendida por Sussekind, Alice Monteiro, Valentin Carrion, Sérgio Pinto Martins, dentre outros, conforme cita Vólia Bomfim<sup>13</sup> entende que prevalece o conceito da Lei nº 5.859/72, no sentido de que o empregador doméstico não pode explorar atividade lucrativa mas pode usar os serviços de seu empregado para atividades econômicas não lucrativas. Assim também entende a jurisprudência majoritária:

**EMPREGADO DOMÉSTICO. FINS LUCRATIVOS. DESCARACTERIZAÇÃO.** Nos termos da Lei nº 5.859/72, considera-se empregado doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destes. Assim, comprovados os fins lucrativos na utilização da propriedade em que os serviços eram prestados, resta descaracterizada a relação doméstica, sendo o obreiro empregado celetista.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 2001. CATHARINO, José Martins, 1983. MARANHÃO, Délio, 1993 *Apud*, CASSAR, Vólia Bomfim, *Direito do Trabalho*. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010, p. 283-284.

<sup>13</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*, 1999. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*, 2005. CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, 2003. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, 2001 *Apud*. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010, p. 283-284.

<sup>14</sup> TRT/RJ – Processo nº. 00301.2000.511.01.00.0 – Rel. Designado: Juiz Antônio Carlos Areal. DJ/RJ 11/04/2003.

Vejamos o exemplo e a seguinte indagação de Vólia Bomfim<sup>15</sup>:

**Ex:** “...empregada que cozinha e prepara 100 quentinhas para a patroa doméstica doar para um orfanato ou um asilo, praticando, portanto, atividade econômica mas não lucrativa. É doméstica?”

Como vimos, para a primeira corrente não é doméstica, pois, está praticando uma atividade econômica.

Em contrapartida, para a segunda corrente, majoritária ela é doméstica, uma vez que, prepara as quentinhas para doação, desenvolvendo uma atividade econômica porém, sem fins lucrativos.

### **c) âmbito residencial**

A redação contida no art. 1º da Lei 5.859/72, quando se refere ao trabalho executado no âmbito residencial do empregador doméstico, demonstra-se incoerente, tendo em vista que o trabalho pode ser prestado fora da residência, como ocorre com o motorista da família, o jardineiro e outros, e pode ser executado também, tanto na unidade familiar principal do patrão, como em residências mais distantes, como casa de praia, casa de campo, etc. não descaracterizando a função de doméstico.

**SERVIÇOS DOMÉSTICOS. CARACTERIZAÇÃO** – Para ser caracterizado como “doméstico” o serviço não precisa ser prestado, necessariamente, na residência do empregador. O que importa é que a atividade desempenhada esteja voltada para o âmbito familiar, não gerando lucro ao empregador.<sup>16</sup>

### **d) serviços prestados para pessoa física ou família**

---

<sup>15</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010, p. 283.

<sup>16</sup> Ac. 20050560772. Proc. Ro 02774.1998.009.02.00.4. 3ª T. SP. Rel. Mércia Tomazinho, julgado em 23/08/05, publicado em 06/09/05.

**Pessoa física** – O tomador do serviço do empregado doméstico deverá ser pessoa física, não se admitindo como tomadora pessoa jurídica.

Mister se faz destacar que há situações em que o tomador real, é pessoa física que não explora os serviços do doméstico para fins lucrativos, mas quem assina a carteira de trabalho é pessoa jurídica, ou situações de promiscuidade nos serviços prestados, conforme no exemplo abaixo:

EX: a cozinheira que trabalha na residência, mas por três horas diárias a patroa a desloca para substituí-la no caixa de sua loja, que fica no térreo de sua casa.

No caso em tela, o trabalhador ora realiza serviços sob a égide de uma lei ora sob a égide de outra, situações essas que acarretam dúvidas.

Segundo Vólia Bomfim<sup>17</sup> há três teorias que tentam solucionar a questão:

#### 1ª- Teoria da preponderância

Ocorrendo atividades domésticas e não domésticas concomitantemente, para o mesmo empregador, ou mesmo que para tomadores distintos, mas a pedido do mesmo empregador deve prevalecer a lei que rege a atividade exercida preponderantemente. O contrato é único.

#### 2ª- Teoria do contágio da atração ou da norma mais favorável

Esta teoria é a adotada pela jurisprudência majoritária, entendendo eu a lei mais favorável atrai todo o contrato e passa a regê-lo. Portanto, havendo conflito de leis a serem aplicadas ao mesmo trabalhador, deve-se optar pelo princípio da norma mais favorável a este.

#### 3ª- Teoria dos dois contratos

Considera que dois seriam os contratos; um formado por pessoa física regido pela lei dos domésticos e outro com pessoa jurídica regido pela CLT.

---

<sup>17</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010, p. 285.

**Família** – o conceito de família, segundo Vólia Bomfim<sup>18</sup> deve ser entendido como, reunião espontânea de pessoas para habitação em conjunto, mesmo que não haja vínculo de parentesco entre elas.

Quando o serviço é prestado para a família esta é o real empregador do doméstico. Todos os membros maiores e capazes da família são co-empregadores domésticos e respondem solidariamente pelos encargos trabalhistas. A responsabilidade pela assinatura da CTPS ficará a cargo de um dos membros que a compõem.

#### **e) personalidade**

Segundo Sergio Pinto Martins<sup>19</sup>, o contrato de trabalho do empregado doméstico também é *intuitu personae*, ou seja, tem como requisito a personalidade na prestação de serviços. Se a doméstica faz-se substituir constantemente por filha ou outra pessoa, deixa de existir a relação de emprego, pois a personalidade é traço necessário da relação de emprego, inclusive para o empregado doméstico.

---

<sup>18</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010, p. 281.

<sup>19</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 141.

## CAPÍTULO II

### CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

#### 2.1 Admissão do empregado doméstico

Normalmente, o contrato de trabalho do empregado doméstico é verbal, entretanto o contrato escrito traz mais segurança às partes. O empregador, após analisar as referências e informações, acerta o valor do salário, determina as tarefas e o início delas.

O art. 3º da CLT considera como empregado doméstico todo indivíduo maior de 14 anos com capacidade para desenvolver tal atividade mesmo que aposentado por idade ou por tempo de serviço ), ou estrangeiro legalizado no país, que presta serviço de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste mediante salário.

No entanto o contrato de trabalho deverá constar o tipo de prestação de serviço que será realizado diariamente, que poderá ser modificado de forma consensual, conforme a necessidade do empregador.

Cabe ressaltar que é garantido ao empregado doméstico o salário mínimo e com os novos rumos do direito doméstico e as últimas conquistas, com a inclusão no FGTS, apesar de opcional, o contrato escrito será de grande importância para os contratantes.

Para iniciar uma atividade como empregado doméstico, o trabalhador deverá apresentar documentos necessários para a sua admissão, quais sejam:

- Carteira de Trabalho e Previdência Social – desde o momento da contratação do empregado, o mesmo deverá apresentar sua CTPS para que o

empregador faça as devidas anotações de seu contrato de trabalho, onde deverá constar nome, CPF e endereço completo do empregador, função que o empregado doméstico irá exercer, data de admissão, remuneração especificada não podendo ser inferior ao estipulado em lei. Findo todas as anotações, deverá o empregador assinar em local apropriado. Importante observar que até mesmo para os contratos de experiência deverá ser feita as devidas anotações concernentes aos mesmos.

- Certidão negativa do PIS – para quem tiver mais de 16 anos, poderá ser retirada nas agências da Caixa Econômica Federal.

- Carnê de pagamento do INSS, caso já possua - porém, se ainda não for contribuinte, o empregado poderá adquiri-lo em livrarias ou papelarias e se dirigir portando do seu CPF a uma agência dos correios ou ao INSS, para efetuar seu cadastramento. Importante ressaltar que sempre que lhe aprover o empregador poderá exigir do empregado doméstico a apresentação do carnê do INSS a fim de verificar o recolhimento atualizado das contribuições.

- Termo de rescisão do contrato de trabalho anterior homologado pelo sindicato da classe, ou Ministério do Trabalho, ou Ministério Público ou Defensoria Pública ou Juiz de paz.

- O empregador pode ainda a seu critério solicitar comprovação de boa conduta e referências, como carta de referência de ex-empregadores, a qual deve conter endereço e telefone para contato.

## **2.2 Extinção do contrato de trabalho do empregado doméstico**

O término do contrato de trabalho do empregado doméstico poderá ser por vontade do empregado ( demissão e dispensa indireta ), por decisão do empregador

( demissão por justa causa e sem justa causa ), por acordo entre as partes, por falecimento de uma das partes, pela aposentadoria.

De acordo com o art. 7º, XXI, da CRFB c/c o parágrafo único, do mesmo artigo, o doméstico passou a ter direito ao aviso prévio que é a comunicação feita pelo empregador ou pelo empregado que não deseja continuar com a relação de emprego, sendo no mínimo de trinta dias, sob pena de a parte negligente arcar com a indenização correspondente a um mês do salário contratado.

Quando o pré-aviso for trabalhado e o empregado for notificado, deverá o empregador reduzir sete dias consecutivos de trabalho, sem redução do salário, uma vez que a redução de duas horas por dia da jornada pode ser incompatível ao doméstico, que não está submetido à jornada.

Cumprido ressaltar que o aviso prévio integra o tempo de serviço para efeitos de baixa na Carteira de Trabalho e para fins de prescrição, na forma do art. 487§1º da CLT c/c OJs 82 e 83 da SDI-I do TST.

Na rescisão do contrato de trabalho doméstico, é inaplicável a exigência de homologação da rescisão contratual do doméstico com mais de um ano de serviço ou do pedido de demissão, pois o “sindicato” dos domésticos não tem legitimação sindical e a ele não se aplicam as prerrogativas e privilégios sindicais. Em virtude disso não podem negociar coletivamente, cobrar contribuições sindicais, deflagrar greve, efetuar acordo ou convenção coletiva etc.

Convém ressaltar que deve ser respeitado o prazo previsto no § 6º do art. 477 da CLT para pagamento das parcelas da rescisão do doméstico, já que não seria crível o empregador não ter prazo de vencimento de sua obrigação. Todavia, a jurisprudência não tem concedido a penalidade prevista no § 8º do mesmo artigo, nem aquela contida no art. 467 da CLT, sob o fundamento de que pena não se interpreta de forma ampliativa nem pode ser aplicada por analogia.

Vejamos algumas situações que ensejam o término do contrato de trabalho:



### **- demissão por justa causa**

Havendo motivo justo, o empregador pode despedir o empregado não se obrigando a indenizá-lo por período de aviso prévio, 13º proporcional e férias proporcionais se houver. Nesse caso, o empregado tem direito a férias vencidas e saldo de salário.

Cumpra observar que por motivo justo entende-se faltas graves, como a improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, condenação criminal não suspensa, embriaguez habitual ou em serviço, desídia, agressões físicas ou morais praticadas em serviço contra qualquer outra pessoa, salvo em legítima defesa, atos de insubordinação e indisciplina, prática constante de jogos de azar. Alegados um desses motivos, deverão ser comprovados com provas documentais ou testemunhais idôneos.

Apesar dos empregados domésticos serem regulados por lei específica, as hipóteses elencadas acima que motivam a justa causa são as previstas no art. 482 da CLT com exceção das alíneas “c” e “g” e do seu parágrafo único.

### **- demissão sem justa causa**

A demissão sem justa causa é mais uma forma de extinção do contrato, esta ocorre quando a demissão é motivada pelo empregador porém, sem justa causa, ou seja, nesse caso, o empregado não deu motivo grave para ensejar a demissão mas, o empregador por motivos próprio pode demiti-lo. Todavia, o empregador deverá pagar as seguintes verbas rescisórias: aviso prévio; saldo de salários ( referentes aos dias trabalhados e que ainda não foram pagos ); 13º proporcional; férias proporcionais aos meses trabalhados mais o terço constitucional; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço caso o empregador tenha optado pelo depósito e conseqüentemente o benefício do seguro-desemprego.

**- pedido de demissão**

O empregado doméstico poderá por fim ao contrato de trabalho com o pedido de demissão, comunicando ao empregador com antecedência mínima de 30 dias que não pretende mais dar continuidade ao trabalho a ele prestado. Nesse caso, o empregado doméstico fará jus a todas as verbas concedidas no que tange a demissão sem justa causa com exceção do FGTS e seguro-desemprego.

**- rescisão indireta**

A rescisão indireta ocorre mediante declaração judicial em reclamação trabalhista, quando verificada as hipóteses de descumprimento de cláusulas contratuais, tratamento com excesso de rigor, bem como nos casos em que o empregador venha praticar atos contra a moral e os bons costumes.

**-rescisão recíproca**

A culpa recíproca verifica-se quando, na extinção do contrato de trabalho, empregado e empregador desrespeitam as disposições legais ou cláusulas contratuais firmadas entre eles.

Ademais os direitos de rescisão são predominantes da doutrina e na jurisprudência, isso em face da previsão legal determinada pela Constituição Federal de 1988 no art. 7º, incisos IV, VI,VIII,XV,XVII,XIX,XXI e XXIV, ampliando assim seus direitos

## CAPÍTULO III

### DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO

#### 3.1 Segundo a Constituição Federal de 1988

O constituinte no art.7º, parágrafo único da Constituição Federal de 1988 reservou as garantias constitucionais aos trabalhadores domésticos, ampliando significativamente os direitos desta categoria. Porém, como veremos, resta claro que nem todos os direitos assegurados aos demais trabalhadores foram estendidos aos 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, XIII, XIX, XXI, XXIV, bem como a sua integração a previdência social.”<sup>20</sup>

Portanto, são direitos do empregado doméstico segundo a constituição federal os seguintes:

#### **– salário mínimo**

Conforme art. 7º, IV da Constituição Federal é direito de todo o empregado o salário mínimo fixado em Lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as necessidades vitais básicas do trabalhador. Porém, podemos dizer que estamos diante de uma garantia utópica, uma vez que, é sabido que o salário mínimo brasileiro não satisfaz as necessidades vitais básicas do trabalhador. Contudo, vale ressaltar que até a Constituição Federal de 1988 ao doméstico não era garantido salário mínimo. A partir

---

<sup>20</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: Promulgada em 5 de outubro de 1988. Vade Mecum. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva. 8ª Ed. Atualizada e ampliada. São Paulo. Saraiva, 2009. P. 11-12.

daí, como vimos ao doméstico passou a ser garantido o salário mínimo hora, dia ou mês. Importante observar que ao empregado doméstico é instituído o salário estadual, ou seja, obedece ao piso salarial de cada Estado, conforme a Lei Complementar nº 103/00.

O salário deverá ser feito mediante recibo pois, os mesmos são provas de que o empregado efetivamente recebeu os valores que lhe eram devidos pelo empregador e ambos poderão verificar se o pagamento está correto.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO DE DOMÉSTICO. COMPROVAÇÃO MEDIANTE RECIBO.** Qualquer pagamento que se faça ao empregado. Inclusive o doméstico, deve obedecer ao disposto na CLT, art. 464, *caput*. O trabalho doméstico, com muito mais razão exige a dação do comprovante de pagamento; via de regra, a contratualidade se resume apenas a um empregado, o que dificulta até mesmo a comprovação da relação de emprego, quiçá o pagamento das verbas contratuais e legais. Ainda que haja mais de um empregado doméstico, a exigência do recibo se faz premente com vistas a resguardar o direito do trabalhador em uma eventual ação judicial. É muito cômodo ao empregador alegar a existência de “relação de confiança” para se eximir da obrigação legal imposta por lei. Não é por certo o objetivo da lei estratificar a sociedade, impondo a determinados laboriosos a pecha de trabalhadores de segunda classe. A vilania não pode contar com a benesse do Estado; é premissa constitucional a preservação da dignidade da pessoa humana ( CF,art.1º, inciso III ).<sup>21</sup>

Com relação ao dia de pagamento, se feito mensalmente, este deverá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente.

O empregado pode receber seu salário em dinheiro e/ou em utilidade, porém, o pagamento mínimo em dinheiro deverá ser de pelo menos 30% do valor do seu salário, conforme art. 82, parágrafo único da CLT. Sobretudo, no que diz respeito as utilidades fornecidas, o empregador podia efetuar os descontos correspondentes conforme art. 81 e 82 da CLT. Todavia, com o advento da Lei nº 11.324/06 que

---

<sup>21</sup> Ac. 20060114848, proc. 02656.2002.079.02.00.4, 3ª T, SP, Rel. Rovirso Aparecido Boldo, jul. 21/02/06, publicado em 14/03/06.

acrescentou o art. 2º- A à lei dos domésticos o desconto de algumas utilidades foi proibido. Como veremos mais detalhadamente no item 3.2.

#### **– irredutibilidade salarial**

A irredutibilidade salarial é direito do empregado doméstico. Logo, não pode o empregador após determinado e ajustado o valor do salário reduzi-lo, ou efetuar descontos não autorizados por lei, e nem mesmo quando houver redução do trabalho. Apenas os que recebem por hora ou por dia, sem salário ajustado mensalmente, poderão ter salários variados de acordo com o trabalho.

#### **– décimo terceiro salário**

O décimo terceiro salário ou gratificação natalina foi instituído no Brasil por meio da Lei nº 4.090/62. Contudo, essa categoria de trabalhadores só passou a possuir esse direito após a Constituição de 1988.

Pelas dificuldades financeiras que grande parte dos empregados domésticos vivenciam, seria injusto que a garantia em apreço não tivesse sido estendida aos mesmos.

O décimo terceiro salário deve ser pago até o dia 20 de dezembro de cada ano.

#### **– repouso semanal remunerado**

O repouso semanal remunerado é previsto na Lei nº 605/49 que de acordo com a alínea “a” de seu art. 5º não se aplica aos empregados domésticos. No entanto, com a Constituição Federal de 1988 o repouso semanal remunerado foi estendido aos empregados domésticos. Tendo em vista que, é de suma importância que o trabalhador tenha um dia destinado ao descanso, e ao convívio social com familiares, amigos, etc.

O repouso semanal deverá ocorrer no sétimo dia, preferencialmente aos domingos e de 24 horas consecutivas, caso não seja concedido deverá ser

compensado em outro dia, sob pena de pagamento em dobro. Para que faça jus a esse direito o empregado deverá ser assíduo na semana que antecede cada dia do repouso.

#### **– férias**

O constituinte, garantiu ao empregado doméstico o direito a férias anuais acrescidas de um terço a mais do seu salário. Entretanto, não estipulou o período de gozo dessas férias, sendo alvo de discussões durante anos, pois, a Lei nº 5.859/72 estipulava que seria de 20 dias úteis e a CLT garantia ao celetista férias anuais de 30 dias corridos.

A corrente majoritária posicionava-se que o período de férias do doméstico era de 20 dias úteis, posição que se manteve até o advento da Lei nº 11.324/06, concedendo 30 dias de férias a esta categoria igualando-os aos celetistas. Assunto que veremos mais detalhadamente no item 3.2.

#### **– licença a gestante sem prejuízo do emprego e do salário**

A licença-gestante é um direito estendido as empregadas domésticas sem prejuízo do emprego e do salário.

A licença-gestante se traduz no período em que a mãe tem para se dedicar aos primeiros meses do filho, bem como para se recuperar fisicamente para que possa voltar as atividades laborais. Será concedida pelo período de 120 dias, e o salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social em valor correspondente ao último salário da empregada. Ressalte-se que o salário da empregada doméstica é devido independente de carência, desde que havido pelo menos um recolhimento em dia.

A Previdência Social só concede a licença maternidade após a 23ª semana de gestação.

Importante mencionar que, em caso de adoção ou guarda judicial para fins de adoção a empregada doméstica adotante fará jus ao salário-maternidade, observando a Lei nº 10.421/02.

O Decreto 3.048/99 vislumbra em seu art. 93, §3º que em casos excepcionais o período de repouso pode ser aumentado. E o seu § 5º prevê que em caso de aborto não criminoso mediante atestado médico a segurada fará jus ao salário-maternidade correspondente a dias semanas.

#### **- licença-paternidade**

A licença-paternidade também foi uma garantia constitucional estendida aos empregados domésticos a qual será de cinco dias corridos a contar da data do nascimento do filho art. 7º, parágrafo único da Constituição Federal e art. 10, § 1º das Disposições Constitucionais Transitórias ), todavia, esse direito não se estende ao pai biológico e nem ao adotivo e é o empregador que arca com o ônus.

Seria injusto não conceder esse direito ao trabalhador doméstico, visto se tratar de um período essencial para a organização familiar, como registro do filho, a preparação do lar para acolher a mãe e o filho, etc.

#### **- aviso prévio**

No tange a categoria dos empregados domésticos, o direito ao aviso prévio foi outra garantia constitucional que lhe foi reservada.

O aviso prévio é uma obrigação de ambas as partes do contrato de trabalho, ou seja, a parte que quiser rescindir o contrato deverá comunicar a outra sua decisão com antecedência mínima de 30 dias.

Vólia Bomfim <sup>22</sup>entende que para a eficácia plena ao aviso prévio, como determina o art. 5º, § 1º, da CRFB, necessária é a aplicação de alguns artigos da CLT, dentre eles os arts. 487 e seguintes.

No que se refere a jornada de trabalho quando a dispensa for promovida pelo empregador sem prejuízo do salário conforme o parágrafo único do art. 488 da CLT os nossos tribunais não tem assegurado aos domésticos tal direito.

---

<sup>22</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010, p.302.

**EMPREGADO DOMÉSTICO. AVISO PRÉVIO.** Em princípio, a redução da jornada em duas horas, durante o prazo do aviso prévio, não se aplica ao empregado doméstico, tendo em vista que este não sofre nenhum controle de horário, ainda mais se este presta serviços em sítio de recreio, longe do controle direto do empregador.<sup>23</sup>

Diante do exposto, podemos entender que não há direito absoluto ao instituto do aviso prévio, mas apenas o direito relativo em face a sua aplicabilidade ao empregado doméstico.

### **– aposentadoria**

A aposentadoria poderá ser por invalidez; por idade, concedida ao trabalhador que atinge idade mínima necessária para receber o benefício e por tempo de contribuição. Porém só terá direito a aposentadoria o empregado doméstico que estiver inscrito no programa de Previdência Social do governo.

Infelizmente notamos que na prática, grande número de trabalhadores domésticos exercem sua atividade na informalidade, sem anotação na CTPS e Previdência Social e, portanto, não tem direito a aposentadoria.

Insta destacar que é direito do empregado doméstico assegurado pela Constituição de 1988, sua integração a Previdência Social, devendo portanto o empregador concedê-lo, pois, o empregado que não possui inscrição na Previdência Social além de não ter direito a aposentadoria, também não terá direito ao auxílio-doença, salário-maternidade, auxílio-reclusão e a seus dependentes a pensão por morte.

Não resta dúvida de que a Constituição Federal de 1988 foi um grande marco na ampliação dos direitos dos empregados domésticos. Contudo, ao especificar de forma isolada quais são esses direitos que, como vimos são apenas nove de um total de trinta e quatro enumeradas no art. 7º, criou inadmissível discriminação a essa classe de trabalhadores, assunto que trataremos mais adiante.

---

<sup>23</sup> TRT 2ª R. RO 00233200341102009. Ac. 20040690843. 5ª T. Rel. Juiz Antonio Sampaio da Silva. DOESP 14/01/05.



### 3.2 Segundo a Lei nº 5.859/72 e as alterações impostas pela Lei nº 11.324/06

Os empregados domésticos, por longo período de tempo foram segregados das demais classes trabalhadoras, no que concerne a garantia de direitos. A própria CLT que regulamenta os trabalhadores brasileiros, excluiu de forma expressa os empregados domésticos do âmbito de suas normas protetivas em seu art. 7º, “a”.

Só em 1.972 foi publicada a Lei nº 5.859, que entrou em vigor trinta dias após a publicação de seu regulamento ocorrida por meio do Decreto nº 71.885 de 09 de março de 1.973. A partir desse momento o empregado doméstico **passou a ser regulamentado pela Lei nº 5.859/72** trazendo sua definição legal no seu art. 1º, que assim dispões:

“Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.”<sup>24</sup>

A Lei em comento trouxe para a categoria dos empregados domésticos direitos que até então não possuíam, ou seja, com o advento da Lei nº 5.859/72 o empregado doméstico passou a ter definição legal, direito a Carteira de Trabalho, através da qual o empregador deverá fazer as devidas anotações referentes ao contrato de trabalho, direito a inscrição na Previdência Social, férias de trinta dias corridos.

Destarte que a Lei nº 11.324/06 fez algumas alterações de suma importância na Lei nº 5.859/72 , ampliando um pouco mais os direitos dos domésticos, como fizera a Constituição Federal de 1998. **A Lei 11.324/06 acrescentou o art. 2º - A com dois parágrafos, deu nova redação ao art. 3º e acrescentou o art. 4º - A.**

---

<sup>24</sup> BRASIL. Lei 5.859 de 11 de dezembro de 1972. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/03/Leis/L5859.htm>>. acesso em: 13 de mar. 2011.

Vejam os cada uma dessas alterações:

**Descontos no salário - Art. 2º - A** É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

Até o advento da Lei 11.324/06 o empregador podia efetuar descontos no salário do empregado doméstico quando lhes forneciam determinadas utilidades. Porém, após a lei ora mencionada com o acréscimo do art. 2º- A na Lei 5.859/72 foram vedados os descontos de algumas utilidades fornecidas pelo empregador, como despesas referentes a alimentação, vestuário, higiene e moradia. Observe-se que no que se refere a moradia, se esta for em local diverso da residência onde o empregado presta serviços poderá haver o desconto desde que acordado expressamente entre as partes conforme vislumbra o § 1º do art. 2º - A.

Magno Luiz Barbosa<sup>25</sup> entende que não há dúvidas de que o empregador que sede moradia ao empregado doméstico diversa de onde este pratica os serviços, tem o direito de descontar no salário do mesmo, pois, se assim não fosse a legislação estaria garantindo direitos excessivos aos domésticos.

Um outro ponto a destacar com o acréscimo do art. 2º - A, é referente ao seu § 2º que dispõe que as utilidades de que trata o *caput* deste artigo não têm natureza salarial. Assim por exemplo, o sabonete utilizado para a higiene pessoal da doméstica não tem natureza salarial, tendo em vista que, é necessária para execução do trabalho, pois, todo empregado deve trabalhar limpo; bem como a alimentação que no caso da empregada doméstica é aquela fornecida por falta de alternativas, alimentando-se da comida que a mesma faz para seu patrão.

Em suma, as utilidades mencionadas pelo art. 2º - A, as quais são vedadas o desconto não têm natureza salarial, tendo em vista que são consideradas instrumento do trabalho.

Vejam os julgado do TRT 3ª Região:

EMPREGADO DOMÉSTICO. DESCONTOS RELATIVOS À MORADIA. LEI N. 11.324/06. ÁGUA, LUZ E TELEFONE. A Lei n. 11.324/06 acrescentou o art. 2º - A à Lei n. 5.859/72, relativa aos empregados

---

<sup>25</sup> BARBOSA. Magno Luiz. *Manual do Trabalho Doméstico*. São Paulo: LTr, 2008, p. 67.

domésticos. Ali ficou consignado que “é vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. Só poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes”. Veja-se que a água e luz são descontos relacionadas a moradia, exigindo-se, pois, expressa pactuação entre as partes. Em relação ao uso de telefone, todavia, a utilização do mesmo não pode ser entendida como benefício decorrente da moradia, tratando-se na realidade de bem pessoal, particular, não integrando o conceito de bem afeto à moradia.<sup>26</sup>

Com as alterações em comento, somente são autorizados a descontar do salário do trabalhador doméstico as seguintes parcelas: adiantamentos concedidos ao trabalhador mediante recibo; falta não justificada ao serviço ( a legislação prevê a possibilidade de faltar por alguns motivos que não ensejam desconto no salário, como licença-maternidade/paternidade, para ser testemunha em processo judicial, proceder com doação de sangue, etc. ); desconto de até 6% do salário básico referente ao vale-transporte; contribuição previdenciária.

Indubitavelmente esta foi uma grande conquista para o trabalhador doméstico.

**Férias** – A redação anterior do art. 3º da Lei 5.859/72 dispunha que o empregado doméstico tinha direito a vinte dias úteis de férias após cada período de doze de trabalho prestado à mesma pessoa ou família, o que era uma incoerência em relação a legislação trabalhista.

A Constituição Federal ao conceder o direito de férias ao empregado doméstico deixou uma lacuna não especificando quantos dias o trabalhador teria de férias

Toda essa divergência causou intensos debates sobre qual deveria ser efetivamente o tempo de férias do doméstico.

---

<sup>26</sup> TRT 3ª R. RO 01549.2006.075.03.00.1. Rel. Paulo Maurício Ribeiro Pires. DJMG.

DOMÉSTICO. FÉRIAS DE 30 DIAS. As férias do empregado doméstico são as mesmas do trabalhador urbano. 30 dias com acréscimo de 1/3, por força da igualdade prevista no art. 7º, parágrafo único da CF. O art. 3º da Lei n. 5.859/72 tornou-se inconstitucional, não competindo ao juiz fazer distinções onde a Lei maior não distingue.<sup>27</sup>

EMPREGADO DOMÉSTICO FÉRIAS PERÍODO E DOBRO LEI N. 5.859/72 RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. A Constituição Federal de 1988 assegurou a todos os trabalhadores urbanos e rurais, avulsos e domésticos o direito ao gozo de férias anuais, remuneradas com pelo menos um terço a mais do que o salário mínimo normal ( CF art. 7º, *caput*, XVII, XXXIV e parágrafo único ). O fato do constituinte não haver quantificado o período de férias revela um silêncio eloquente, que recepciona, frente a nova ordem constitucional, os estatutos próprios de cada espécie de trabalhador, naquilo em que quantificam as férias, Assim, não se pode aplicar ao doméstico o art. 130, I, da CLT ( 30 dias corridos ), uma vez que dispõe de estatuto próprio ( Lei n. 5.859/72, art. 3º ) prevendo período mais reduzido ( 20 dias úteis ). Já no que diz respeito ao pagamento em dobro das férias não gozadas no período concessivo, a ausência de disciplina específica na Lei n. 5.859/72 permite, diante da nova ordem constitucional ( que inclusive abonou em 1/3 a remuneração do período ), lançar mão do art. 137 da CLT, para assegurar ao trabalhador doméstico tal vantagem. Recurso de revista parcialmente conhecido e parcialmente provido.<sup>28</sup>

Contudo, diante de tantas controvérsias o legislador através da Lei n. 11.324/06 deu nova redação ao art. 3º da Lei n. 5.859/72 . Vejamos a nova redação do art. 3º:

“Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais de 30 ( trinta ) dias, com pelo menos 1/3 ( um terço ) a mais que o salário normal, após cada período de 12 ( doze ) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.”<sup>29</sup>

Todavia, o assunto que *a priori* estaria resolvido, continuou sendo alvo de discussões, desta vez relacionada a proporcionalidade e o pagamento em dobro das férias não gozadas no período concessivo, pois, o legislador na nova redação do art. 3º não dispôs sobre os mesmos dando margem para inúmeras interpretações. Alguns defendem que aos domésticos não se aplicam o direito as férias proporcionais, sob o

<sup>27</sup> TRT 2ª R. RO 02885200006102009. 9ª T. Rel. Juiz Luiz Edgar Ferraz de Oliveira. DJSP. 29.07.2005.

<sup>28</sup> TST. RR- 13145/00 – 4ª T. Rel. Ministro Antonio José de Barros Levenhagem – DJU. 17.03.2006.

<sup>29</sup> BRASIL. Lei 5.859 de 11 de dezembro de 1972. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/03/Leis/L5859.htm>>. acesso em: 13 de mar. 2011

argumento de que contraria a Lei 5.859/72 que exige um período mínimo de 12 meses de trabalho.

Em sentido contrario, outros como Vólia Bomfim<sup>30</sup> entendem que deve ser aplicada a norma mais favorável estendendo aos domésticos o direito as férias proporcionais e a dobra cabível aos celetistas, nesse caso aplica-se o capítulo celetista referente a férias conforme prevê os arts. 2º e 6º do Decreto n. 71. 885/73.

**Garantia de emprego à doméstica gestante** – Até o advento da Lei 11.324/06 não se aplicava à doméstica a estabilidade prevista no art. 10, II, b, do ADCT, que regulamentou provisoriamente o inciso I do art. 7º da Constituição Federal de 1988, visto que o mesmo art. 7º não a incluiu dentre os direitos sociais assegurados ao empregado doméstico. Diante disso o empregador podia demitir a empregada doméstica gestante a qualquer tempo.

Entretanto, o legislador ao criar a Lei 11.324/06 acrescentou o art. 4 – A à lei dos domésticos dispondo que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Diante do exposto, não resta dúvidas de que esta foi uma das maiores conquistas trazidas pela Lei 11.324/06, garantindo as empregadas domésticas gestante o direito ao emprego. Pois, em um país onde se luta pela igualdade de direitos e tem uma Constituição Federal que busca garantir essa igualdade entre os trabalhadores, seria inaceitável que a empregada doméstica não pudesse gozar desse direito, pois, sua maternidade é tão importante quanto a das outras trabalhadoras.

**Repouso semanal remunerado e feriados nacionais civis e religiosos** – O art. 9º da Lei 11.324/06 revogou a alínea “a” do art. 5º da Lei 605/49 que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos e exclui expressamente os empregados domésticos de tal benefício. Portanto, com a revogação da alínea “a”, em consonância com a Constituição Federal,

---

<sup>30</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010, p. 297.

mantêm-se o direito ao repouso semanal remunerado, que deverá ocorrer no sétimo dia, preferencialmente aos domingos e passa a ter o direito ao descanso em dias de feriados nacionais civis e religiosos tratados pela Lei 605/49. Ressalte-se que o empregado que trabalhar em dias de repouso semanal e feriados deverá ter folga compensatória em outro dia da semana, sob pena de pagamento em dobro sobre os dias trabalhados. Ver Súmula nº 146 do TST.

Após análise geral sobre as mudanças ocorridas na Lei 5.859/72 com o advento da Lei 11.324/06, não resta dúvidas que foram de grande importância para esta categoria, ressaltando-se que o legislador deixa lacunas no ordenamento, o que ainda dará margens para muitas discussões.

### **3.3 Outros direitos**

Aos empregados domésticos, além dos direitos garantidos pela Constituição Federal e Lei 5.859/72 com as respectivas alterações impostas pela lei 11.324/06, outros direitos foram assegurados a esta categoria, dentre os quais podemos destacar o direito ao vale-transporte, o FGTS e o Seguro-desemprego. Frisando que estes dois últimos são facultativos.

Vejamos cada um deles:

**Vale-transporte** – O Decreto 95.247/87 ao regulamentar a Lei n. 7.418/85 que dispõe sobre o direito ao vale-transporte, estendeu aos domésticos esse direito em seu art, 1º , II.

Desse modo, o empregador deverá fornecer o vale-transporte ao empregado doméstico que se utilizar de transportes para o deslocamento de sua residência ao trabalho e vice-versa. Para tanto, o mesmo deverá declarar seu itinerário para que se contabilize a quantidade de vales necessários para o deslocamento.

Observa-se que é facultado ao empregador descontar até 6% do salário base do empregado, conforme art. 4º, parágrafo único da Lei, devendo arcar com o pagamento restante, a luz do disposto no art.9º do Decreto n. 95.247/87.

**FGTS e Seguro-desemprego** - O constituinte mais uma vez excluiu dos empregados domésticos dois importantes direitos, quais sejam, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço ( FGTS ) e o Seguro-desemprego. Porém, a Lei n. 10.208/01 acrescentou à Lei n. 5.859/72 o art, 3 – A trazendo a faculdade de inclusão do empregado doméstico no FGTS r acrescentou também o art. 6 – A estendendo a essa categoria o programa de seguro-desemprego.

Destarte que, o direito ao seguro-desemprego está diretamente ligado a inclusão do empregado ao benefício do FGTS, ou seja, o empregado doméstico só terá direito de receber o seguro-desemprego se estiver incluído no FGTS do contrário não. Vejamos:

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

[ ... ]

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

§ 1º O benefício será concedido ao empregado inscrito no FGTS que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa.”<sup>31</sup>

Entretanto, o empregador que optar pela inclusão do empregado doméstico no FGTS estará sujeito as obrigações e penalidades previstas na Lei n. 8.036/90. Conforme o art. 2º do Decreto 3.361/00. Desse modo,, insta destacar que, a inclusão ao FGTS é irretratável com relação ao respectivo vínculo contratual. Ou seja, uma vez que o empregador optou pela inclusão do empregado no FGTS, surge para este o direito adquirido de permanecer no FGTS no que respeita a esse vínculo de emprego, o

---

<sup>31</sup> BRASIL. Lei 5.859 de 11 de dezembro de 1972. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/03/Leis/L5859.htm>>. acesso em 13 de mar. 2011

empregador portanto, não poderá deixar de recolher as importâncias ao FGTS relativas à remuneração deste empregado, a menos que faça a opção pela dispensa do mesmo, não estando obrigado a inclusão no FGTS à futuro trabalhador doméstico.

Para que se faça a inclusão do empregado doméstico ao FGTS, o empregador deverá fazer requerimento que consistirá na apresentação da guia de recolhimento do FGTS devidamente preenchida e assinada pelo empregador, na Caixa Econômica Federal – CEF ou na rede arrecadadora a ela conveniada. Após efetivado o primeiro depósito na conta vinculada, o empregado doméstico será automaticamente incluído no FGTS, como prevê o art. 1º e Parágrafos 1º e 2º do Decreto n. 3.361/00. A partir desse momento se o empregado doméstico for dispensado sem justa causa terá direito ao benefício do seguro-desemprego, desde que tenha trabalhado nesta função por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses, contados da data de sua dispensa, conforme art. 6º - A, § 1º da Lei n. 5.859/72. Fará jus então a receber o seguro-desemprego por um período máximo de três meses o valor de um salário mínimo cada parcela.

Importante colocar que, para habilitar-se ao benefício do seguro-desemprego o empregado doméstico deverá apresentar-se aos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego portando os documentos exigidos quais sejam: Carteira de Trabalho e Previdência Social; termo de rescisão do contrato de trabalho; comprovante do recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS; declaração de que não está em gozo de nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família, como dispõe o art 6º - B e incisos da Lei n. 5.859/72. Frise-se, terá um período do sétimo ao nonagésimo dia contados da data da dispensa para requerer o benefício.

Diante do exposto, muito se discute sobre a obrigatoriedade ou não do recolhimento do FGTS por parte do empregador doméstico, tendo em vista que, sua faculdade deixa o empregado doméstico a mercê da opção de seu empregador no que se refere ao benefício do seguro-desemprego já que este está ligado à aquele, o que torna uma garantia incerta.



Muitos defendem a não obrigatoriedade da inclusão ao FGTS para o empregado doméstico, sob o argumento de que o empregador doméstico não teria como arcar com mais esse encargo, visto que o mesmo não explora atividade com fins lucrativos. Porém, analisando o assunto em discussão devemos observar o princípio da igualdade , onde todos devem ser tratados de forma igual, portanto, não seria justo deixar de conceder um direito ao empregado doméstico, o qual, visa garantir que após a dispensa ( sem justa causa ) o mesmo terá um tempo para procurar um outro emprego sem deixar de prover o sustento de sua família.

Fica a seguinte indagação: como poderá uma classe trabalhadora tão carente ficar desamparada enquanto corre atrás do sustento de sua família?

## **CAPÍTULO IV**

# **DESIGUALDADE DE DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS**

### **4.1 Direitos não assegurados aos empregados domésticos**

Apesar de todas as conquistas como demonstradas anteriormente, alcançadas pela categoria dos empregados domésticos, que representam significativo avanço na busca da igualdade com os demais trabalhadores, muitos direitos ficaram de fora que causa uma enorme injustiça e desrespeito com a classe em apreço.

Para melhor vislumbrar essa injustiça, basta fazer uma análise ao art. 7º da Constituição Federal de 1988, que dos trinta e quatro direitos asseguradas aos trabalhadores urbanos e rurais, apenas nove são estendidos aos domésticos. Podemos citar alguns dos mais importantes direitos que não foram concedidos aos empregados domésticos: Jornada de trabalho; horas extras; FGTS obrigatório e seguro-desemprego; adicional de hora noturna, insalubridade e periculosidade; salário-família; reconhecimento das convenções e acordo coletivo de trabalho.

Façamos uma breve análise sobre cada um deles:

**Jornada de trabalho** – Os empregados domésticos não foram contemplados com a jornada de trabalho legal estabelecida na CLT e Constituição Federal, qual seja, jornada não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, o que nos leva a crer que, a não limitação da jornada não impede que o trabalhador doméstico trabalhe 10, 12, 15 horas diárias, o que na prática efetivamente ocorre e, nos faz refletir que, pessoas que trabalham em jornadas excessivas estão sujeitas a fadiga mental, física e a falta de convívio social. Tal negativa, mais uma vez demonstra o desrespeito à categoria dos empregados domésticos.

**Horas extras** – Conforme vimos, o empregado doméstico não tem direito a sua jornada de trabalho limitada, portanto, também não terá o direito ao adicional de 50% decorrentes de horas extras trabalhadas. Não importa quantas horas a mais o doméstico trabalhe, receberá o mesmo salário.

**FGTS obrigatório e Seguro-desemprego** – A legislação brasileira ainda não contemplou efetivamente o direito ao FGTS ao empregado doméstico sendo esta faculdade do empregador e, no que tange ao seguro-desemprego, está vinculado ao FGTS, ou seja, o empregado doméstico só terá direito ao seguro-desemprego se for incluído no programa do FGTS, ficando a espera da vontade do empregador, conforme vimos mais detalhadamente no capítulo anterior.

**Adicional de hora noturna, insalubridade e periculosidade** – Aos trabalhadores urbanos e rurais que laboram em horário noturno compreendidos entre 22:00 horas de um dia e 05:00 de outro dia foram garantidos um adicional que visam compensar essa situação diferenciada. Porém, aos doméstico não foi reservado mais esse direito tendo a mesma remuneração tanto para o trabalho realizado durante o dia, quanto para o realizado a noite. Pode-se verificar que nenhum direito a adicional foi garantido ao empregado doméstico, quando até mesmo, dependendo de em que condições o doméstico trabalhe ( trabalho em altura que geralmente ocorre na limpeza de janelas e sacadas, risco de queimaduras, exposição a alguns agentes nocivos à saúde, etc. ) fará jus ao adicional de periculosidade ou insalubridade, tendo em vista que os mesmos são concedidos aos trabalhadores que laboram em atividades que colocam em risco a saúde do trabalhador. Entretanto, mais um direito não foi estendido a esta categoria.

**Salário-família** - O salário-família é um benefício garantido aos trabalhadores em razão do dependente do trabalhador de baixa renda, todavia, o doméstico foi expressamente excluído de tal direito, é o que dispõe o art. 65 da Lei n. 8.213/91, direito que a Constituição Federal de 1988 também não estendeu aos

domésticos, o que é inaceitável, pois, sua esmagadora maioria são trabalhadores de baixa renda.

### **Reconhecimento das convenções e acordos coletivo de trabalho –**

Hodiernamente sabemos que a categoria de trabalhadores domésticos já tem alguns sindicatos espalhados pelo Brasil. Contudo, parece ainda muito distante momento em que essa categoria irá igualar seus direitos com os demais trabalhadores, pois, suas convenções e acordos coletivos não possuem reconhecimento legal. Os sindicatos dos trabalhadores domésticos não tem legitimação sindical, tendo em vista que, essa garantia também não foi estendida aos domésticos.

Em resumo, esses foram apenas alguns dos direitos não estendidos aos empregados domésticos, demonstrando o quanto essa categoria é desrespeitada e vem sofrendo continuamente com tamanha discriminação e desigualdade, situação que fere sobremaneira o princípio da igualdade, como veremos no item subsequente.

## **4.2 Princípio da Igualdade**

Como acabamos de expor, existem direitos trabalhistas que não são estendidos aos domésticos indo contra o *caput* do art. 5º da Constituição Federal de 1988, que garante direito de igualdade a todos.

Devido as diversas diferenciações evidenciadas, parlamentares propuseram projetos de Lei tentando igualar a classe do trabalhador doméstico as outras classes, porém, sem êxito. Muitas conquistas foram alcançadas, mas ainda está longe de se atingir a igualdade de direitos tão almejada, tendo em vista que, mesmo nos dias de hoje podemos verificar desrespeito e discriminação com esta categoria, ferindo um dos Princípios balizadores do ordenamento jurídico, qual seja, o **Princípio da Igualdade** e, conseqüentemente fere também o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Princípio Trabalhista da Proteção ao Trabalhador.

Nos atentamos mais profundamente ao Princípio da Igualdade. Antes porém, traçamos um comentário sobre os Princípios Constitucionais, pois, os mesmos regulamentam e informam todo o ordenamento jurídico, preservando valores importantes para a vida em sociedade. Portanto, entende-se que a transgressão a um princípio é de maior gravidade do que a transgressão a uma norma.

O Princípio da Igualdade está previsto no art. 5º da Constituição Federal, que assim dispõe:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à igualdade, à segurança e a propriedade [ ... ]”<sup>32</sup>

Portanto, ao agir em desconformidade com o texto do art. 5º da CF, através de quaisquer disposições discriminatórias, estamos diante da transgressão ao Princípio da Igualdade.

Insta destacar que, a própria Constituição Federal em seu art. 7º, parágrafo único cometeu esta transgressão ferindo o Princípio da Igualdade, pois está em desacordo com o mesmo, visto que no dispositivo ora citado, ao especificar quais são os direitos reconhecidos aos trabalhadores domésticos, excluiu dos mesmos vários outros, cometendo inadmissível discriminação, estabelecendo diferenciações entre trabalhadores, o que indubitavelmente gera desarmonia no sistema jurídico.

Muito se argumenta que, o motivo pelo qual aos trabalhadores domésticos não foram estendidos todos os direitos, é o fato de que os serviços prestados não tem finalidade lucrativa e portanto, o empregador doméstico não tem como arcar com todos os encargos. Contudo, ressalta-se que o empregado doméstico não pode arcar com esse ônus em função especial desse tipo de empregador, pois o doméstico não é escravo, é um trabalhador como outro qualquer, tão dono do Estado Brasileiro quanto todos os outros brasileiros, merecendo o mesmo respeito.

Após análise sobre o tema em questão, entende-se que ao ferir o Princípio da Igualdade, outros valores relevantes e essenciais a vida ( saúde, lazer, respeito, etc)

---

<sup>32</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: Promulgada em 5 de outubro de 1988. Vade Mecum. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva. 8ª Ed. Atualizada e ampliada. São Paulo. Saraiva, 2009. P. 7.

não estão sendo garantidos. Diante disso, pode-se dizer que outro Princípio está sendo violado, qual seja, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Como mencionado anteriormente vimos que a transgressão a um Princípio causa toda uma desarmonia no ordenamento jurídico dando margem para outras contradições, como no caso do Princípio da Proteção ao Trabalhador que, também, em alguns casos não é observado, pois a desigualdade de direitos impostas aos empregados domésticos os deixam sem efetiva proteção, sem se quer poderem lutar e correr atrás de seus direitos, visto que a própria Constituição os limita a isso.

Em fim, a Constituição Federal não poderia ter discriminado o trabalhador doméstico os excluindo dos demais direitos trabalhistas, tendo em vista que, dessa forma, confrontou-se com os objetivos pretendidos pela própria Constituição Federal de tratar a todos de forma igual, não estabelecendo distinção legal de qual quer natureza. Pois tamanha incoerência do constituinte gerou e vem gerando enormes injustiças contribuindo pelo desequilíbrio social.

## CONCLUSÃO

Após pesquisa realizada, é possível melhor visualizar a situação do empregado doméstico no Brasil, que diante de relatos históricos pode-se dizer que são originários da escravidão, pois, na época da escravatura vinham da África e além de fazerem os serviços lucrativos, também eram utilizados para fazerem trabalhos domésticos.

Constata-se que o trabalho doméstico sempre foi desprestigiado, permaneceu anos sem uma legislação que os disciplinasse, até que após muitas tentativas sem êxito foi criada uma lei que os regulamentasse, a Lei n. 5.859/72, através da qual foi instituído um conceito legal para o empregado doméstico como sendo “... aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou a família no âmbito residencial destas...”

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 os empregados domésticos passaram a ter assegurados alguns direitos previstos em seu art. 7º, parágrafo único. Porém nem todos os direitos foram estendidos aos mesmos, sendo tratados de forma discriminada, gerando desigualdade entre as classes trabalhadoras, o que causa enormes prejuízos legais e sócias para os trabalhadores domésticos, ferindo o Princípio da Igualdade, previsto no art. 5º da própria Constituição Federal.

Recentemente a classe em comento obteve novas conquistas com as alterações trazidas pela Lei n. 11.324/06 como o direito a 30 dias de férias, estabilidade à gestante entre outros que sem dúvidas foram de suma importância.

Todavia, verifica-se que a classe de trabalhadores domésticos ainda pode levar um tempo para conseguir todos os direitos a que fazem jus, em decorrência da legislação que ainda é fraca e de uma parte da população que teme com o aumento do custo e da mão de obra desses trabalhadores.

Tamanha desigualdade aplicada pelo Direito a essa classe de trabalhadores só será modificada quando a sociedade, os políticos e os legisladores forem imparciais com a causa vislumbrando o progresso, a igualdade, o bem estar comum e a justiça social, tendo em vista que o trabalhador doméstico sempre foi discriminado, quando até mesmo a CLT os excluiu dos direitos garantidos aos demais trabalhadores e a própria

Constituição Federal de 1988 ao especificar, limitando os direitos a eles assegurados, cometendo inadmissível injustiça, contribuindo ainda mais para o desrespeito, o preconceito e a desigualdade econômico-social do país.

O empregado doméstico é um trabalhador indispensável na vida de milhões de brasileiros que precisam sair para trabalhar e deixar suas casas sob os cuidados desse profissional que, na maioria dos casos também são provedores de suas famílias e trabalham diariamente, muitas vezes em horários exorbitantes para sustentá-las e não recebem um adicional sequer por essas horas a mais trabalhadas.

Um outro aspecto de injustiça é o fato de que, ao ser dispensado, o empregado doméstico se não for inscrito no FGTS faculdade essa do empregador, ficará desamparado sem a garantia do Seguro-desemprego e, portanto, sem poder prover o sustento de sua família enquanto procurar por um novo emprego. São muitas as desigualdades sofridas e não tem como fechar os olhos para isso, basta nos colocarmos no lugar desses trabalhadores.

Igualar os direitos dos trabalhadores domésticos aos demais trabalhadores pode ser uma forma de corrigir uma injustiça estabelecida a mais de 20 anos pelo Parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988. Diante de todo o exposto, é necessário continuar buscando novas Leis, que tragam para os empregados domésticos todos os demais direitos, fazendo valer o Princípio da Igualdade, para que em algum momento não muito distante a sociedade se torne mais justa.



## REFERÊNCIAS

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

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: Promulgada em 5 de outubro de 1988. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva. 8ª ed. Atual. E Ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRASIL. Lei 5.859 de 11 de dezembro de 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 13 de mar. 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2010.

KASSEM, Fabio Gea. **O Empregado Doméstico Sob a Ótica da Lei nº 11.324/2006**. Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 2039, 30 jan. 2009. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12270>. acesso em 15 de mar. 2011.

MARQUES, Fabíola; ABUD CLÁUDIA, José. **Direito do Trabalho**. Série Leituras Jurídicas: Provas e Concursos; v.22. 6ª ed. 2 reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. 2 reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SOUZA, G. J. **Relação de Trabalho do Empregado Doméstico**. Disponível em: [http://www.dieitonet.com.br/textos/X/98/44/984/DN\\_Relacao\\_de\\_trabalho\\_do\\_emprego\\_do\\_domestico.doc](http://www.dieitonet.com.br/textos/X/98/44/984/DN_Relacao_de_trabalho_do_emprego_do_domestico.doc). acesso em: 10 de fev. 2011.