

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE  
JULIANA DO MONTE MAIA**

**EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 72/2013:  
EXTENSÃO DE DIREITOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS.**

NATAL/RN  
2013

**JULIANA DO MONTE MAIA**

**EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 72/2013:  
EXTENSÃO DE DIREITOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS.**

Monografia apresentada como exigência parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Mestra Patrícia Moreira de Menezes.

NATAL/RN  
2013

JULIANA DO MONTE MAIA

**EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 72/2013:  
EXTENSÃO DE DIREITOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS.**

**BANCA EXAMINADORA:**

---

**Prof. Ma. Patrícia Moreira de Menezes.  
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE**

---

**Prof. Esp. Marcelo Henrique de Sousa Torres  
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE**

---

**Prof. Esp. Erivan Júnior Oliveira de Macêdo  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE**

**DATA DA APROVAÇÃO: 29 / 08 / 2013**

Dedico este trabalho aos meus pais, Claudio e Liane, pelo dom da vida, ensinamentos constantes e amor de sempre. Aos meus irmãos, Abelardo e Mariana, pela eterna cumplicidade. À minha querida avó Iolanda, pela mansidão, eterna torcida e me ajudar nos momentos da vida acadêmica. Aos meus queridos avós, Vovô José, Vovó Netinha e Vovô Abelardo, que festejam essa conquista lá no céu! Ao meu amor, Júlio César, pela ajuda, incentivo e carinho diários. A vocês, muito obrigada!

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus, pois sem Ele nada seria possível. Obrigada pelo dom da vida. Obrigada por ter me mostrado que o melhor caminho nem sempre é aquele que desejamos inicialmente, fazendo com que eu não desistisse dos obstáculos da vida e desta etapa que se encerra. Enfim, obrigada por estar sempre comigo, iluminando meus passos.

Agradeço aos meus pais, pelo amor incondicional, pelo apoio, pelos ensinamentos, sobretudo, a ética e honestidade, por me encorajarem a seguir em frente e alcançar meus objetivos sem desmerecer ninguém, por me fazerem acreditar no meu potencial. Obrigada pelo investimento por toda a vida.

Agradeço aos meus irmãos, melhores e mais lindos do mundo, pelo companheirismo, pela união, pelo privilégio de ter vocês em minha vida, ainda que unidos pelo fator consanguíneo. Agora, mais do que nunca, sei o quanto os amo profundamente... Espero ansiosa o retorno dos meus futuros médicos!

Agradeço, também, à minha querida vovó Ló, minha mãe duas vezes, pela paciência diária, pelo apoio de sempre, pelas gargalhadas proporcionadas, pelo investimento em mim, pelas vezes em que se preocupou comigo esperando o meu retorno tarde da noite da faculdade... Obrigada por ser essa avó maravilhosa e sempre de bem com a vida!

Não poderia deixar de agradecer ao meu amor... Pelos ótimos momentos proporcionados e apoio de sempre, até quando eu pensei em desistir. Obrigada pelas conversas diárias, pela paciência, pelo amor, colo, por me aguentar nos vários momentos de estresses e tpm's. Por me incentivar, por abdicar de alguns momentos em prol desse trabalho acadêmico. Por todas as vezes em que esteve ao meu lado para somar e me ajudar. E, também, pela constante preocupação...

Às minhas companheiras de curso, que a cada dia aumenta ainda mais esse laço de amizade e cumplicidade. Obrigada por todos os momentos acadêmicos e fofocas extraclasse.

Ao amigo e professor Marcelo Roberto, pelas dicas, orientações e disponibilidade nessa longa jornada.

À minha orientadora, professora Patrícia, pelo apoio e paciência nesta monografia. Pelos conselhos, pelos e-mails trocados, pelas pesquisas... sem sua orientação o resultado não teria sido esse.

Por fim, a todos os professores que ao longo do curso contribuíram para engrandecer meu conhecimento acadêmico. Agradeço, ainda, a todos os funcionários que fazem parte desta Universidade, em especial, aos bibliotecários que sempre estiverem dispostos a me ajudar e com os quais criei fortes laços de amizade.

“A primeira igualdade é a justiça.”  
Victor Hugo

## RESUMO

O presente trabalho monográfico aborda um tema bastante atual, alvo de diversas críticas sociais e jurídicas, como também causador de insegurança na relação doméstica: a ampliação de direitos conferida pela Emenda Constitucional 72/13. Dessa forma, partiu-se das características dos empregados domésticos para investigar e refletir a discriminação jurídica que os perseguem, quando comparados com os direitos alcançados pelos demais trabalhadores, e como a modificação do texto constitucional pela referida emenda buscou sanar uma desigualdade histórica, valorizando esses profissionais. Para tanto, o estudo utilizou predominantemente a pesquisa bibliográfica e o método dialético, descritivo e histórico, analisando a doutrina e a legislação pátrias que tratam sobre os empregados domésticos, visando a comprovar ou não as hipóteses enumeradas, como também avaliando os fatos que contribuíram para a desigualdade de tratamento, identificando as falhas ou erros legislativos, relacionando-os com a tendência de expansão dos direitos. Assim, inicialmente, a questão é no sentido de mostrar como surgiu o trabalho doméstico e quem são esses empregados especiais, a fim de que se possa conhecer a realidade nas relações de vínculo doméstico. Em seguida, a discussão se direciona para o tratamento não igualitário, a luz do princípio da isonomia, e como tem sido delineada a valorização do empregado a partir dos direitos que estão sendo alcançados, demonstrando que a EC 72/13 teve como objetivo reduzir os estigmas que perseguem os domésticos e valorizar esta categoria. Posteriormente, mostra-se toda a evolução legislativa, entendendo que a discriminação está presente também no âmbito jurídico, e quais direitos foram sendo alcançados por estes profissionais, ainda que tardiamente, até o momento atual. Por fim, o debate abrange, de maneira crítica, sobre os direitos que foram estendidos aos domésticos com a promulgação da Emenda Constitucional 72/13, mostrando os novos direitos sob a ótica da igualdade e da realidade histórica em torno do serviço doméstico. Nessa perspectiva, os resultados indicam que toda essa desvalorização do doméstico está ligada à construção histórica e cultural, e aos resquícios e semelhanças que possui com a escravidão, e que, apesar das legislações tentarem diminuí-la, ampliando os direitos dessa categoria, não significa que eles serão observados pelos empregadores e capazes de mudar a cultura de marginalização desses profissionais, visto que há uma carência de fiscalização e o preconceito encontra-se enraizado na sociedade brasileira, como também que foi aprovada uma norma de maneira rápida, sem a preocupação em conceder direitos que deveriam ficar a cargo do próprio Estado e não dos empregadores domésticos, como no caso da assistência gratuita aos filhos e dependentes até cinco anos de idade em creches e escolas.

Palavras-chave: Empregado doméstico. Direitos. Discriminação. Emenda Constitucional nº 72/2013.



## ABSTRACT

This monograph addresses a very current topic, the target of several critical social and legal, as well as causing insecurity in domestic relationship: the expansion of rights conferred by Constitutional Amendment 72/13. Thus, broke the characteristics of domestic workers to investigate and reflect the legal discrimination that chase, compared with the rights achieved by other workers, and how to modify the Constitution by such amendments sought to remedy a historical inequality, valuing these professionals. Therefore, the study used predominantly the bibliographical research and dialectical method, descriptive and historical, analyzing home lands doctrine and legislation that deal with domestic servants, in order to prove or disprove the assumptions listed, as well as evaluating the facts that contributed to the unequal treatment, identifying faults or errors legislative, relating them to the trend of expansion of rights. Thus, initially, the question is in order to show how did the housework and who are these special employees, so that you can know reality in domestic relations link. Then, the discussion is directed to the treatment does not equal the light of the principle of equality, and as has been outlined to employee appreciation rights from being achieved, demonstrating that the EC 72/13 aimed to reduce stigmas that persecute domestic and cherish this category. Later, it shows all the legislative developments, understanding that discrimination is present also in the legal, and what rights were being achieved by these professionals, albeit belatedly, to the present time. Finally, the discussion covers, critically, on the rights that were extended to the household with the enactment of Constitutional Amendment 72/13, showing the new rights from the perspective of equality and historical reality around housework. In this perspective, the results indicate that all this devaluation of household is linked to historical and cultural construction, and the traces and that has similarities with slavery, and that despite lawstry decreasing it, expanding the rights of this category does not mean they will be observed by employers and able to change the culture of marginalization of these professionals, since there is a lack of supervision and prejudice is rooted in Brazilian society, but also a standard which was approved quickly, without concern for grants rights that should be borne by the state itself and not by domestic employers, as in the case of free care for children and dependents up to five years in kindergartens and schools.

Keywords: Employee home. Rights. Discrimination. Constitutional Amendment No. 72/2013.

## **LISTA DE ABREVIACOES**

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

EC – Emenda  Constituição

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Servio

CF ou CRFB – Constituição Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
<b>1. CONHECENDO O VÍNCULO DOMÉSTICO</b> .....	<b>16</b>
1.1 HISTÓRICO DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS .....	16
1.2 TRABALHO DOMÉSTICO INFANTIL .....	21
1.3 TRABALHO DOMÉSTICO DA MULHER .....	27
<b>2. O VÍNCULO DOMÉSTICO E A IGUALDADE</b> .....	<b>31</b>
2.1 TRATAMENTO DESIGUAL.....	31
2.2 DISCRIMINAÇÃO E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE.....	35
2.3 VALORIZAÇÃO DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL .....	41
<b>3. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA</b> .....	<b>45</b>
3.1 PRIMEIRA NORMA: DECRETO-LEI N.º 3.078/1941 .....	45
3.2 “EXCLUSÃO” CELETISTA .....	46
3.3 LEI Nº 5.859/72 .....	49
3.4 OBRIGATORIEDADE DO VALE-TRANSPORTE: LEI Nº 7.418/85 .....	58
3.5 NOVOS DIREITOS ASSEGURADOS PELA CARTA MAIOR DE 1988 .....	61
3.5.1 Salário mínimo .....	62
3.5.2 Irredutibilidade do salário .....	64
3.5.3 Décimo terceiro salário.....	65
3.5.4 Repouso semanal remunerado (RSR) .....	65
3.5.5 Férias anuais remuneradas.....	66
3.5.6 Licença-maternidade e paternidade .....	68
3.5.7 Aviso prévio.....	70
3.5.8 Aposentadoria .....	70
3.6 FACULTATIVIDADE DO FGTS: LEI 10.208/2001 .....	71
3.7 LEI 11.324/2006 .....	73
3.8 DAS TENTATIVAS FRUSTRADAS À EC 72/13 .....	74
<b>4. ANÁLISE DA EC 72/13 À LUZ DO VALOR IGUALDADE</b> .....	<b>79</b>
4.1 AMPLIAÇÃO DE DIREITOS.....	79
4.1.1 Proteção do Salário na Forma da Lei.....	80

4.1.2 Jornada de trabalho.....	81
4.1.3 Horas extras .....	89
4.1.4 Reconhecimento das convenções e acordos coletivos .....	92
4.1.5 Redução dos riscos inerentes ao trabalho .....	93
4.2 DIREITOS QUE PRECISAM DE REGULAMENTAÇÃO .....	94
4.3 DISCUSSÕES FINAIS .....	98
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>101</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>104</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>108</b>

## INTRODUÇÃO

O empregado doméstico sempre teve tratamento diferenciado pelo ordenamento jurídico brasileiro. A própria Constituição Federal de 1988, apelidada de Constituição Cidadã, ao mesmo tempo em que garante o direito à igualdade, dispondo que “todos são iguais perante a lei”, entra em contradição com sua estrutura principiológica no momento em que não assegura a todos os trabalhadores os direitos elencados no artigo 7º, conforme se depreende do parágrafo único deste dispositivo.

Pela diferença de direitos existente entre o trabalhador doméstico e os demais trabalhadores, percebe-se que o princípio da isonomia, tão almejado pelo Constituinte brasileiro, ainda está a desejar, quando o comparativo se baseia no rol elencado no art. 7º. Essa disparidade indica que a exclusão desses direitos à categoria em questão está relacionada à própria história do Brasil, sendo resquícios da escravidão, em que a própria sociedade ainda tende a não reconhecer os direitos alcançados pelos empregados domésticos, na medida em que apenas recentemente eles conseguiram direitos que já eram desfrutados há bastante tempo pelos demais trabalhadores.

Outrossim, ao longo da História do Brasil, os trabalhadores domésticos foram vítimas do desprestígio da sua profissão, que sempre foi marcado pelas excessivas jornadas de trabalho, baixos salários, realizados por pessoas com pouca qualificação profissional, de baixa renda e nível de escolaridade insuficiente e, ainda, por uma proteção jurídica ausente ou deficiente. Todas essas distorções são indícios de uma nação atrasada, que necessita de uma urgente solução.

A controvérsia que está girando em torno da nova Emenda Constitucional nº 72/13, que alterou o parágrafo único do art. 7º, estendendo os demais direitos trabalhistas à categoria doméstica, diz respeito aos impactos sociais e jurídicos, posto que se de um lado está o saneamento das injustiças históricas experimentados por essa categoria, em que encontram-se excluídos socialmente quando comparados a outros trabalhadores, tornando-se uma profissão valorizada, de outro lado está a inviabilidade de contratação dos empregados domésticos, em razão do aumento dos encargos sociais a serem suportados pelos empregadores, possibilitando demissões em massa, aumento da informalidade, procura por *diaristas*, migração para outros ramos profissionais etc.

Desta feita, a presente pesquisa científica se propõe a aprofundar a questão das (des)igualdades de direitos dos empregados domésticos em face dos demais trabalhadores, refletindo sobre o impacto ocasionado ao longo da história, marcada pela discriminação, traçando a evolução legislativa dos direitos que foram sendo alcançados por esta categoria profissional e as consequências sociais e jurídicas que possivelmente aparecerão.

Assim, diante da atualidade desse assunto, em que grandes discussões estão sendo travadas no âmbito jurídico, político e social, será feita ampla pesquisa bibliográfica, uma vez que se pretende analisar a doutrina e a legislação pátrias que versem sobre os empregados domésticos e seus desdobramentos, especificamente, sobre a ampliação dos direitos a estes trabalhadores, proporcionando condições semelhantes entre todos os empregados e valorizando a referida categoria, como também o método histórico, avaliando os fatos que contribuíram para a desigualdade de tratamento, identificando as falhas ou erros legislativos, bem como relacionando-os com a tendência de expansão dos direitos.

No primeiro capítulo, será explanado como surgiu o trabalho doméstico e quem são esses empregados especiais, mostrando as suas peculiaridades e características, a fim de que se possa conhecer a realidade nas relações de vínculo doméstico.

O capítulo seguinte, a partir das constatações feitas sobre a realidade do trabalho doméstico, irá aprofundar o tratamento não igualitário, a luz do princípio da isonomia, e como tem sido delineada a valorização do empregado a partir dos direitos que estão sendo alcançados por ele, demonstrando que a EC 72/13 veio nesse sentido (reduzir os estigmas que perseguem os domésticos e valorizar esta categoria).

O terceiro capítulo, por sua vez, irá traçar toda a evolução legislativa, a fim de que o leitor possa entender que a discriminação está presente também no âmbito jurídico, e quais direitos foram sendo alcançados por estes profissionais, ainda que tardiamente, até o momento atual.

Por fim, o último capítulo versará mais especificamente sobre os direitos que foram estendidos aos domésticos com a promulgação da Emenda Constitucional 72/13, mostrando os novos direitos sob a ótica da igualdade, enfocando as divergências e opiniões doutrinárias que têm sido travadas acerca do tema.

Assim, o presente trabalho monográfico possui como intuito refletir sobre a maneira como o Estado brasileiro tem tratado de forma não isonômica os empregados domésticos, sendo um chamado a que se conheçam novas formas de enxergar o direito social a um trabalho justo, cujos direitos seriam garantidos em razão do serviço que está sendo prestado, e não em virtude da natureza desse trabalho, pouco importando se é ou não empregado doméstico.

## 1. CONHECENDO O VÍNCULO DOMÉSTICO

Antes de refletir sobre a Emenda Constitucional 72/13, objeto de estudo deste trabalho monográfico, impõe-se, ainda que em linhas iniciais, identificar como surgiu o trabalho doméstico e quem são esses empregados especiais, mostrando as suas peculiaridades e características, a fim de que se possa conhecer a realidade nas relações de vínculo doméstico.

### 1.1 HISTÓRICO DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

No decorrer do tempo, o trabalho doméstico sempre foi desvalorizado, predominantemente formado por mulheres e crianças e, pelo fato de sua origem está vinculada às atividades desempenhadas pelos escravos e servos, já demonstra a discriminação àqueles que estão inseridos nessa categoria.

O surgimento desta profissão, entretanto, é bastante impreciso. A certeza que se tem, todavia, é que existiam servos que realizavam o trabalho doméstico, tanto na Civilização Romana quanto no período Feudal, como disciplina Martins<sup>1</sup>, logo abaixo. Na Idade Média, existiam escravos que laboravam no âmbito residencial, até como forma de não falecerem.

Em Roma, os servos eram divididos em rústicos e urbanos. Entre os servos urbanos, existiam os familiares, que faziam o trabalho doméstico. No Feudalismo, verifica-se a existência dos *servusrusticos* e dos *servusministerialis* ou *famuli*, que eram os que realizavam o trabalho doméstico.

No Brasil, o empregado doméstico despontou em meados do século XVI, com a vinda dos escravos de outros continentes para servir de mão de obra nos engenhos, na produção do açúcar, tabaco ou algodão. Eram, em sua grande maioria, encarregados do trabalho braçal, que exigia maior esforço físico, trabalhavam de sol a sol, sob condições desumanas, vítimas constante de maus tratos e castigos, além de não perceberem qualquer remuneração pelo trabalho despendido. Outros escravos, diferentemente destes, segundo Pacheco<sup>2</sup>, realizavam os serviços domésticos: “cozinheiras, arrumadeiras, criadas, mucamas, amas de

<sup>1</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 1

<sup>2</sup>PACHECO, Sonia. **Esta é a nossa história** - Contato (Brasil Colônia). v. 1. São Paulo: Rosa e Silva, 1986, p. 95-105.



leite, enfim, cuidavam do lar e dos filhos dos senhores de engenho”. Para a mesma autora<sup>3</sup>:

Havia o ‘negro do campo’, que trabalhava na agricultura; o ‘negro de ofício’, que já tinha alguma especialização, como o trabalho na moenda ou nas minas. (...) Havia também o ‘negro doméstico’, que fazia toda a espécie de serviço.

Nesse cenário doméstico, ocorrido durante o período colonial, os escravos que tinham como função os afazeres do lar eram privilegiados em relação aos demais, porque possuíam um vínculo maior com a família dos senhores de engenho, inclusive, afetivo, o que contribuiu, ao longo dos séculos, para que a relação empregador-empregado doméstico fosse pautada no liame afetivo, em oposição ao vínculo que prevalece nos Estados Unidos, segundo o qual a relação é mais racional, mais distante e impessoal<sup>4</sup>. Nesse contexto, informou Freyre<sup>5</sup>:

A casa-grande fazia subir da senzala para o serviço mais íntimo e delicado dos senhores uma série de indivíduos – amas de criar, mucamas, irmãos de criação dos meninos brancos. Indivíduos cujo lugar na família ficava sendo não o de escravo, mas o de pessoas da casa. Espécie de parentes pobres nas famílias européias. À mesa patriarcal das casas-grandes sentavam-se como se fossem da família numerosos mulatinhos. Crias. Malungos. Muleques de estimação. Alguns saíam de carro com os senhores, acompanhando-os aos passeios como se fossem filhos.

O empregado doméstico, seja em função da marginalização social, seja dos direitos que estavam sempre aquém se comparados aos dos demais trabalhadores ou, ainda, dos fortes laços familiares com os patrões, apresenta, na sociedade brasileira, grandes semelhanças com os escravos domésticos, podendo-se inferir que os trabalhadores domésticos são descendentes destes.

No plano internacional, a Revolução Industrial, ocorrida século XVIII e, posteriormente, a Guerra de Secessão contribuíram para o término da escravidão, ganhando espaço o trabalho livre. Por trás da extinção desse trabalho, em que

<sup>3</sup>PACHECO, Sonia. **Esta é a nossa história** - Contato (Brasil Colônia). v. 1. [S.l.], Rosa e Silva, 1986, p. 99.

<sup>4</sup>HARRIS, David Evan. “**Você vai me servir**”: desigualdade, proximidade e agência nos dois lados do equador. São Paulo, 2008. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: [http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-04072008-152652/publico/DISSERTACAO\\_DAV ID\\_EVAN\\_HARRIS.pdf](http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-04072008-152652/publico/DISSERTACAO_DAV ID_EVAN_HARRIS.pdf). Acesso em: 04/04/13. p. 77.

<sup>5</sup>FREYRE, Gilberto. **Casa-grande e Senzala** – Edição Comemorativa. Global, 1933 (2005). p. 352.

muitas colônias eram pressionadas pela Inglaterra, havia o caráter lucrativo: necessidade de consumidores.

Este momento histórico foi marcado por grandes transformações – sociais e econômicas, que possibilitaram a implantação do modo de produção capitalista. O estímulo à produção com técnicas e instrumentos inovadores acabou transferindo milhares de camponeses para as cidades, criando um grande contingente de mão de obra disponível, ao mesmo tempo em que havia uma escassez de emprego, beneficiava os anseios industriais, tendo em vista o baixo custo da força de trabalho. Houve a divisão entre o capital e o trabalho, com a exploração ao máximo da força de trabalho dos assalariados, fazendo surgir a classe operária que buscava, cada vez mais, e diante das explorações laborais, melhores condições de trabalho.

No Brasil, porém, a prática escravista ainda permeava, apesar de terem sido criadas diversas leis com a finalidade de extinguir a escravidão no país, a exemplo da Lei Eusébio de Queirós (1850), que pôs a termo o tráfico negreiro, a Lei do Ventre Livre (1871), que declarava livre os filhos de escravos a partir da lei e, por último, a Lei Áurea (1888), que declarou extinta a escravidão no Brasil.

Com a abolição da escravidão, passando do trabalho escravo ao trabalho livre e assalariado, muitos escravos alforriados e livres pobres improvisaram seus meios de vida, uma vez que existiam poucas oportunidades econômicas às mulheres, escravas, libertas, livres pobres e imigrantes, aceitando condições de trabalho mal remuneradas para conseguirem prover o seu sustento. Ou seja, a liberdade alcançada pela Lei Áurea foi apenas aparente, porque não houve qualquer proteção legal ou social que assegurasse aos ex-escravos empregos. Eles permaneceram encarcerados aos seus antigos donos. Nesse sentido assevera Normando<sup>6</sup>:

Com a abolição da escravatura, não havia qualquer perspectiva para os escravos. Eles continuavam nas fazendas em troca de comida e local para dormir, porém na condição de trabalhadores livres do ponto de vista legal, mas aprisionados quanto aos aspectos social e econômico.

O trabalho doméstico foi a oportunidade que os recém-libertos tiveram para se sustentarem depois que a escravidão foi abolida, permanecendo, entretanto, submetidos a jornadas de trabalho semelhantes à escravidão, em troca de

---

<sup>6</sup>NORMANDO, Cláudia Cavalcante. **Trabalho Doméstico**: valores jurídicos e dignidade humana. São Paulo: Sérgio Antonio Fabris Editor. 2005, p. 49

alimentação e moradia. Ou seja, os empregados domésticos, que eram considerados parte de um grupo privilegiado de escravos, já que tinham uma melhor condição de vida em relação aos escravos das lavouras (submetidos a condições exaustivas de trabalho), mantiveram sua condição, continuando a trabalhar nas casas senhoriais.

Aliado a tudo isso, existia a desqualificação na mão de obra escrava, que não era capaz de ser absorvida totalmente por outros ramos econômicos, contribuindo sobremaneira para a manutenção dos recém-libertos no ambiente doméstico. É que para eles restavam apenas as funções residuais, menos remuneradas e que exigiam menor qualificação. Assim, o emprego doméstico foi sempre considerado umas das portas de entrada ao mercado de trabalho, antes uma “solução” aos ex-escravos e, posteriormente, àqueles que não tinham qualificação compatível com as necessidades das demais atividades.

Percebe-se que em virtude da abolição dos escravos, alguns erros cometidos perpetuam até a atualidade, pelo simples fato de que a população de ex-escravos foi deixada à sua própria sorte, e a maneira como o trabalho doméstico tem sido tratado (ou esquecido) na sociedade e no âmbito jurídico é, segundo Maior<sup>7</sup>, “um dos exemplos do resquício da lógica escravagista dentre nós”.

A afinidade existente entre a escravidão e os primórdios do emprego doméstico mostra as consequências ocasionadas para esta atividade, sempre desvalorizada, com remunerações baixas, direitos quase ausentes e, em grande parte, não observados, além de ser palco da absorção da mão de obra com nível de escolaridade baixo. Nessa perspectiva, explana Melo<sup>8</sup>:

O serviço doméstico remunerado é um bolsão de ocupação para a mão-de-obra feminina no Brasil porque é culturalmente o lugar da mulher e a execução dessas tarefas não exige nenhuma qualificação. A atividade é o refúgio dos trabalhadores com baixa escolaridade sem treinamento na sociedade.

<sup>7</sup>MAIOR, Jorge Luiz Souto. **De ‘pessoa da família’ a ‘diarista’. Domésticas: a luta continua!** Disponível em: [http://www.dmttemdebate.com.br/abre\\_artigos.php?id=45](http://www.dmttemdebate.com.br/abre_artigos.php?id=45). Acesso em: 25/06/13.

<sup>8</sup>MELO, Hildete Pereira de. **O serviço doméstico remunerado no Brasil: de criadas a trabalhadoras.** Disponível em: [http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/rev\\_inf/vol15\\_n1\\_1998/vol15\\_n1\\_1998\\_8notasdepesquisa\\_125\\_132.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/rev_inf/vol15_n1_1998/vol15_n1_1998_8notasdepesquisa_125_132.pdf). Acesso em: 04/04/13. P. 125.

Esse baixo nível de escolaridade, preponderante no serviço doméstico, restou constatado pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e de Estudos Socioeconômicos (DIEESE)<sup>9</sup>:

O nível de escolaridade das domésticas é, de maneira geral, baixo. Em todas as regiões analisadas, a maioria delas não chegou a concluir o ensino fundamental. Esta característica ficou mais evidenciada entre as domésticas negras que no caso das não negras, exceto no Distrito Federal e no Recife, onde as proporções eram semelhantes. Ou seja, o trabalho nos Serviços Domésticos, por não exigir níveis de instrução elevados, constitui uma das poucas possibilidades hoje existentes para o emprego de pessoas com baixa escolaridade, como é o caso de muitas mulheres adultas.

Como asseverou Santos<sup>10</sup>, “em resumo, o trabalho doméstico é o típico universo da exclusão brasileira: feminino, negro ou pardo e de baixa escolaridade, mal remunerado e com crescente responsabilidade pelo sustento do domicílio”.

Essa desvalorização também se deve ao fato de que o trabalho doméstico não é estabelecido de forma capitalista, isto é, os patrões não são empresários, não visam ao lucro, mas têm o serviço prestado nas residências particulares e, por isso, não existe uma organização capaz de valorizar essa atividade tão comum e que abriga milhares de trabalhadores. Afirma Melo<sup>11</sup> que:

...os empregados domésticos realizam tarefas cujo produto – cozimento de alimentos (bens) ou lavagem de roupas e pratos (serviços) – é consumido diretamente pela família. Esse bens/serviços não circulam no mercado e não se mobiliza capital, mas sim rendas pessoais, para a sua realização.

Assim, percebe-se que o vínculo doméstico é marcado pela marginalização, pela informalidade, pela grande ocupação de mulheres e menores, pela desqualificação dos empregados, estigmas oriundos da ligação íntima com a escravidão, que já explica muito essa desvalorização.

<sup>9</sup> Departamento Intersindical de Estatísticas e de Estudos Socioeconômicos – DIEESE. **As Características do Trabalho Doméstico Remunerado nos Mercados de Trabalho Metropolitanos.** Abril, 2011. Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FE44B208D575F/DIEESE\\_Trabalho%20Dom%C3%A9stico%202011.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FE44B208D575F/DIEESE_Trabalho%20Dom%C3%A9stico%202011.pdf). Acesso em: 04/04/13.

<sup>10</sup> SANTOS, José Aparecido dos. **Trabalho Doméstico, Constituição e Cidadania:** Perspectivas para uma transformação social por meio do Direito do Trabalho. Em: *Direitos Sociais na Constituição de 1988. Uma análise crítica vinte anos depois.* São Paulo: LTr, 2008. p. 208.

<sup>11</sup> MELO, Hildete Pereira de. **O serviço doméstico remunerado no Brasil:** de criadas a trabalhadoras. p. 1. Disponível em: [http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/rev\\_inf/vol15\\_n1\\_1998/vol15\\_n1\\_1998\\_8notas\\_depesquisa\\_125\\_132.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/rev_inf/vol15_n1_1998/vol15_n1_1998_8notas_depesquisa_125_132.pdf). Acesso em: 04/04/13. p. 125.

Nessa perspectiva, imprescindível é elucidar o trabalho doméstico infantil e o trabalho doméstico da mulher.

## 1.2 TRABALHO DOMÉSTICO INFANTIL

A preocupação que gira em torno do trabalho infantil, seja realizando atividades doméstica ou não, remonta desde o período das Corporações de Ofício, como explica Martins (2010), cuja assistência visava a preparação profissional e moral, proporcionando aprendizagem aos menores.

A partir da Revolução Industrial, entretanto, em virtude das longas jornadas de trabalho, geralmente, de 12 a 16 horas, e das péssimas condições de labor, que estavam submetidos os menores, sem qualquer proteção a essa condição de infante, começou a desencadear “movimentos” no sentido de tentar coibir à exposição dos menores a trabalhos subhumanos, com excessivas jornadas de trabalho.

Nessa direção, diversos países europeus, como Inglaterra, França e Alemanha, no século XIX, restringiram o trabalho do menor: ora reduzindo a jornada de trabalho, ora proibindo com certa idade ou em certas atividades, como nas minas e plantação de algodão.

O amparo que é dado ao trabalho desempenhado pelos menores, tem como finalidade não impedir o seu desenvolvimento físico, psicológico e moral, de maneira normal e sadia. No momento em que o trabalho realizado pelo menor prejudica a sua formação moral, física etc., a tutela do trabalho do menor se destaca, justamente para garantir a devida proteção a ele.

Visando coibir o trabalho infantil, em virtude dessa mão-de-obra ser barata e bastante utilizada em países subdesenvolvidos, diversas Convenções e/ou Recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foram feitas, destacando-se a Convenção de nº 182 e a Recomendação de nº 190, que definiram respectivamente, as piores formas de trabalho e os trabalhos perigosos.

Artigo 3 - Para efeitos da presente Convenção, a expressão "as piores formas de trabalho infantil" abrange:

a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas a escravidão, tais como a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;

- b) a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a prostituição, a produção de pornografia ou atuações pornográficas;
- c) a utilização, recrutamento ou a oferta de crianças para a realização de atividades ilícitas, em particular a produção e o tráfico de entorpecentes, tais como definidos nos tratados internacionais pertinentes; e,
- d) o trabalho que, por sua natureza ou pelas condições em que é realizada, é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças.

## II – Trabalho perigoso

1 - Ao determinar e localizar onde se praticam as tipos de trabalho a que se refere a artigo 3, d) da Convenção, deveriam ser levadas em consideração, entre outras coisas:

- a) as trabalhos em que a criança ficar exposta a abusos de ordem física, psicológica ou sexual;
- b) os trabalhos subterrâneos, debaixo d'água, em alturas perigosas ou em locais confinados;
- c) Os trabalhos que se realizam com máquinas, equipamentos e ferramentas perigosas, ou que impliquem a manipulação ou transporte manual de cargas pesadas;
- d) Os trabalhos realizados em um meio insalubre, no qual as crianças estiverem expostas, por exemplo, a substâncias, agentes ou processos perigosos ou a temperatura, níveis de ruído ou de vibrações prejudiciais a saúde; e
- e) os trabalhos que sejam executados em condições especialmente difíceis, como os horários prolongados ou noturnos, ou trabalhos que retenham injustificadamente a criança em locais do empregador. (Trecho da Recomendação nº 190 da OIT)

No âmbito nacional, da mesma forma, algumas normas trataram a respeito da proteção do trabalho do menor, a exemplo do Decreto nº 6.481/2008 regulamentou os artigos 3º, alínea “d”, e 4º desta Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), elencando uma série de trabalhos considerados como as piores formas de trabalho infantil, descritas na Lista TIP (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil), por serem tidos como prejudiciais à saúde, segurança ou moralidade do menor.

A atual Carta Maior, também teve essa preocupação em relação ao trabalho infanto-juvenil, o que ocasionou na vedação ao trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, nos termos:

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

(...)

**XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.** (Grifos acrescidos)

Note-se que existe a possibilidade do menor trabalhar, desde que este trabalho não acarrete qualquer dano ao seu desenvolvimento. Nesse sentido é o entendimento de Martins<sup>12</sup>, segundo o qual “o menor não é incapaz de trabalhar, ou não está incapacitado para os atos da vida trabalhista; apenas a legislação dispensa-lhe uma proteção especial”. E continua<sup>13</sup>:

O ideal seria que o adolescente pudesse ficar no seio de sua família, usufruindo das atividades escolares necessárias, sem entrar diretamente no mercado de trabalho, até por volta dos 24 anos, obtendo plena formação moral e cultural, mas, no caso de nosso país, isso se tem verificado impossível, tendo em vista a necessidade que todas as famílias têm de que suas crianças, atingindo por volta dos 12 anos, ou às vezes até antes, passem a trabalhar para conseguir a subsistência para o lar. Porém, entre a criança ficar abandonada, ou perambulando pelas ruas, onde provavelmente partirá para a prática de furtos, roubos e uso de drogas, certamente melhor é que tenha um ofício, ou até um aprendizado, para que possa contribuir para a melhoria das condições de vida de sua família.

A proteção que é dada ao trabalho da criança ou adolescente baseia-se em aspectos de ordem moral, cultural, fisiológica e de segurança, já que ele deve estudar e, caso trabalhe, que seja em ambientes que não lhe tragam qualquer prejuízo ao seu desenvolvimento físico normal, sendo defeso seu labor em locais insalubres, perigosos, noturnos, penosos ou que requeiram maior gasto de energia por parte do menor, quando se trabalha, por exemplo, além da jornada (horas extras). Segundo Barros<sup>14</sup>:

As razões apresentadas, originariamente, para justificar a legislação tutelar a respeito do menor, são de caráter higiênico e fisiológico. É sabido que o trabalho em jornadas excessivas e realizado em determinadas circunstâncias, como em subterrâneos e à noite, poderá comprometer o normal desenvolvimento dos jovens; se eles são afetados nos seus primeiros anos, tornar-se-ão adultos enfermos, incapacitados ou minorados, acarretando problemas demográficos futuros, com graves repercussões sociais. (...) Finalmente, a necessidade de propiciar-lhe uma instrução apropriada, livre de outras atividades que lhe ocupem o tempo, constituiu uma causa que também justifica a tutela especial do menor.

O inciso elencado anteriormente pretendeu, ao vedar o trabalho dos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos, ampará-lo a fim de que a sua formação moral, física e psicológica não sofresse qualquer

---

<sup>12</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**, 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 624.

<sup>13</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**, 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p.625.

<sup>14</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 434.

interferência em razão do dispêndio oriundo do trabalho. No entanto, a realidade brasileira, no que tange ao emprego doméstico, principalmente, é bastante diferente da pretensão constitucional, por causa das dificuldades financeiras que milhares de famílias passam e o trabalho dos menores é uma alternativa para ajudar no sustento da família.

Existe certa controvérsia entre os doutrinadores em relação à aplicação ou não da referida norma constitucional aos domésticos. Essa polêmica ocorre em função de não constar no parágrafo único do art. 7º o inciso que proíbe o trabalho infanto-juvenil. Para Martins<sup>15</sup>, “não se observa essa regra [de proibição do trabalho ao menor] em relação ao empregado doméstico, pois o parágrafo único do art. 7º da Constituição não faz remissão ao inciso XXXIII do art. 7º”. Diferentemente, Bonfim<sup>16</sup> entende que “seria ABSURDA a posição de que, em virtude dessa “omissão”, tais regras não se aplicariam à relação doméstica”. E, mais a frente explica<sup>17</sup>:

... a proibição constitucional seria aplicável, pois a ciência do direito se faz com a interpretação do sistema jurídico como um todo. Não seria crível que o mesmo legislador, que elevou o princípio da dignidade humana ao maior princípio constitucional, e que a Carta que ficou consagrada como a Constituição Social, que elencou em seus primeiros capítulos os direitos fundamentais, permitisse que o empregador doméstico discriminasse seu trabalhador ou explorasse o incapaz.

Ademais, caso não haja observância a essa vedação constitucional, encontrando-se o menor subordinado e presentes todos os requisitos da relação doméstica, deve ser reconhecido o contrato de trabalho acordado por ambas as partes, como também o menor receber remuneração pelo serviço prestado, para não caracterizar enriquecimento ilícito do empregador doméstico.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>18</sup>, o trabalho infantil doméstico em casa de terceiros é uma das maneiras mais corriqueiras de trabalho infantil, cujos menores são tidos como “trabalhadores invisíveis” em face do trabalho ser efetivado no interior dos domicílios que não são os seus, sem existir qualquer controle, além da distância de suas famílias, o que torna esse grupo mais vulnerável e explorado. E constata que grande parte do trabalho infantil doméstico em casa de

<sup>15</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. Ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 627.

<sup>16</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4.ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 381.

<sup>17</sup> Idem. p. 381.

<sup>18</sup> Em Notas OIT / O trabalho doméstico remunerado na América Latina e no Caribe. **Erradicar o trabalho infantil doméstico**. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/notas\\_oit\\_3\\_559.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/notas_oit_3_559.pdf)>. Acesso em: 25/06/13.



terceiros, isto é, atividades realizadas por menores de dezoito anos fora de sua família nuclear e pelas quais podem ou não receber alguma remuneração, são meninas, e que se submetem a jornadas prolongadas (prejudicando sua saúde e desenvolvimento) em troca de salários baixos, moradia e educação.

E continua informando o porquê da intenção em erradicar o trabalho infantil doméstico, tendo em vista a grande possibilidade das crianças e adolescentes carregarem “pesados vasilhames de água ou lenha ou mover móveis para limpar; costumam estar expostos a produtos de limpeza tóxicos, líquidos ferventes e provavelmente usem utensílios ou instrumentos inadequados para sua idade. Além disso, lavam e passam roupa, cozinham e cuidam de crianças, pessoas doentes e anciãos, entre outras atividades”<sup>19</sup>. Não só por isso, mas também pela não concessão dos direitos que lhes são devidos ou a submissão destes a maus tratos físicos, a possibilidades de serem vítimas de abusos físicos, emocionais e até sexuais, à falta de oportunidades educativas e para o seu desenvolvimento emocional e social.

Geralmente, quando o trabalho é realizado pelo menor no ambiente doméstico da sua própria família, a população costuma não considerá-lo como um trabalho infantil, mas sim como uma “extensão das obrigações que têm em suas casas”<sup>20</sup>. As atividades desempenhadas pelos menores em seu próprio lar podem ou não ser considerados como trabalho infantil, este sim, sujeito às repressões estatais, já que nem sempre são perigosos, ultrapassam o limite da jornada de trabalho ou prejudicam a formação normal dos infantes.

Quantitativamente, estima-se que cerca de 3,7 milhões de crianças e adolescentes dos 5 aos 17 anos trabalham no Brasil (IBGE/2011), sendo 7% desse número ocupado por aqueles que executam tarefas domésticas, representando 3,9% do contingente total de empregados domésticos no país (de cerca de 7 milhões de pessoas). Desse percentual que representa o trabalho infantil doméstico no Brasil (7%), a quase totalidade (mais de 93%) é feito por meninas, correspondendo a mais de 241 mil garotas, segundo dados divulgados pelo Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPeti), no estudo “O Trabalho Doméstico no Brasil”, que se baseou nas informações da Pesquisa

---

<sup>19</sup>OIT – Organização Internacional do Trabalho / O trabalho doméstico remunerado na América Latina e no Caribe. **Erradicar o trabalho infantil doméstico.** Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/notas\\_oit\\_3\\_559.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/notas_oit_3_559.pdf)>. Acesso em: 25/06/13.

<sup>20</sup> Idem. p. 2.

Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2011. Dessas menores, aproximadamente 65% são negras. Do total de casos de trabalho infantil no país, a região Nordeste foi a que mais congregou crianças e adolescentes trabalhando em casa de terceiros, de idades entre 5 e 17 anos, representando cerca de 102,6 mil. A nível nacional, entretanto, o estado de Minas Gerais foi o que mais registrou esse tipo de atividade<sup>21</sup>.

O fato de existir mais crianças e adolescentes do sexo feminino laborando em atividades domésticas está relacionada a cultura e os costumes tradicionais, em que as tarefas domésticas (lavar, passar, cozinhar) ficavam sob a responsabilidade das mulheres, entendendo que não havia qualquer problema se as menores adentrassem no mercado de trabalho através desta profissão, tendo em vista que seria uma preparação “para um adequado exercício de sua função como adultas”<sup>22</sup>.

O trabalho doméstico é considerado pela Lista TIP como uma das piores formas de trabalho infantil, segundo descreve o Decreto nº 6.481/2008 (em anexo), no item 76, justamente pela natureza dos afazeres domésticos, geralmente marcado por jornadas de trabalho excessivas, esforços físicos intensos etc., que pode desencadear diversos danos à saúde do trabalhador menor, tais como: afecçõesmúsculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas dentre outras.

Qualquer atividade que interfere na educação, que prive os menores de ter um desenvolvimento sadio e normal, que afete a sua dignidade, que se realize em locais perigosos ou em condições prejudiquem sua formação psicológica, física, social e moral deve ser objeto da tutela estatal, no sentido de combater essas interferências visando a possibilitar o pleno desenvolvimento das crianças e adolescentes. Por isso é que a própria OIT requer a erradicação do trabalho infantil, seja ele doméstico ou não. Para essa Organização, a eliminação do trabalho infantil doméstico “está diretamente relacionada com o combate à pobreza na América

---

<sup>21</sup>SARRES, Carolina. **Meninas negras são maioria em casos de trabalho doméstico infantil no Brasil**. Dados disponíveis em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2013-06-12/meninas-negras-sao-maioria-em-casos-de-trabalho-domestico-infantil-no-brasil>. Acesso em: 25/06/13.

<sup>22</sup>Idem, p. 2.

Latina e Caribe, assim como a oferta e ampliação de uma educação de qualidade a todas as meninas, meninos e adolescentes”<sup>23</sup>.

A questão financeira das famílias não pode ser deixada de lado, haja vista que diante das necessidades econômicas que muitas passam, os próprios pais tornam-se coniventes com a perpetuação do trabalho infantil doméstico, ao permitirem, em troca de educação, habitação e melhores condições de vida, o trabalho dos menores em “casas de família”, concentradas nas regiões metropolitanas<sup>24</sup>. Em grande parte, porém, os infantes “não formam ‘parte da família’, mas atrás desta denominação se transformam em pequenas trabalhadoras domésticas, sem oportunidades de estudo e de uma infância e adolescência saudáveis”<sup>25</sup>. Não só pela subsistência, pelas condições financeiras precárias que passam milhares de famílias, mas também a própria independência que o menor almeja faz com que permaneça o trabalho infantil, conforme restou comprovado pelo Censo do IBGE/2010, em que “cerca de 40% dos 3,4 milhões crianças entre 10 e 17 anos que exercem algum tipo de atividade no mercado de trabalho não estão abaixo da linha de pobreza e usam o que recebem para comprar bens de uso pessoal, como eletroeletrônicos, jogos, celulares, roupas e calçados”<sup>26</sup>.

### 1.3 TRABALHO DOMÉSTICO DA MULHER

Em virtude da imensa maioria dos trabalhadores domésticos ser do sexo feminino, é fundamental a análise do trabalho doméstico da mulher, mostrando as características, benefícios e proteções que as empregadas domésticas possuem. Sobre a relevância desse tópico, aduziu Melo<sup>27</sup>: “a mais importante questão para o

<sup>23</sup>SARRES, Carolina. **Meninas negras são maioria em casos de trabalho doméstico infantil no Brasil**. Dados disponíveis em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2013-06-12/meninas-negras-sao-maioria-em-casos-de-trabalho-domestico-infantil-no-brasil>. Acesso em: 25/06/13.

<sup>24</sup>BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, 7.ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 439.

<sup>25</sup> Op. cit. Dados disponíveis em <http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2013-06-12/meninas-negras-sao-maioria-em-casos-de-trabalho-domestico-infantil-no-brasil>. Acesso em: 25/06/13.

<sup>26</sup> SARRES, Carolina. **Quase 260 mil crianças e adolescentes trabalham como domésticos no Brasil**. Disponível em <http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2013-05-08/quase-260-mil-criancas-e-adolescentes-trabalham-como-domesticos-no-brasil>. Acesso em: 25/06/13.

<sup>27</sup>MELO, Hildete Pereira de. **O serviço doméstico remunerado no Brasil: de criadas a trabalhadoras**. Disponível em: [http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/rev\\_inf/vol15\\_n1\\_1998/vol15\\_n1\\_1998\\_8notasdepesquisa\\_12\\_5\\_132.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/rev_inf/vol15_n1_1998/vol15_n1_1998_8notasdepesquisa_12_5_132.pdf). Acesso em: 24/06/2013. p. 125.

estudo das atividades do serviço doméstico remunerado é o peso que elas têm para a ocupação das mulheres brasileiras”.

*Ab initio*, cumpre informar que a mulher goza de certa guarida em relação ao homem. Atualmente, as normas que tratam a respeito do trabalho da mulher têm caminhado no sentido de tentar diminuir as desigualdades e discriminações que existem entre ambos os sexos. Por exemplo, hoje não mais existe proibição do trabalho noturno da mulher, não existindo qualquer diferença entre o trabalho noturno desempenhado por homem ou pela mulher.

Essa tutela à mulher foi consequência da Revolução Industrial, em que elas se sujeitavam a longas jornadas de trabalho, salários inferiores aos dos homens, ainda que fazendo os mesmos serviços, laborando em condições que afetavam a saúde para não perderem o emprego. No entanto, a razão de ser da proteção ao trabalho da mulher é a fragilidade física e as peculiaridades que lhe são inerentes, como o período gestacional, de amamentação. Fora isso, são normas discriminatórias.

Não existem grandes contrastes entre o trabalho da mulher no século XIX e o trabalho doméstico remunerado, ao contrário, há bastante semelhança no que pertine à duração da jornada de trabalho, ao salário etc. Segundo a OIT<sup>28</sup>:

O trabalho doméstico remunerado é uma das ocupações com pior qualidade de trabalho: extensas jornadas de trabalho, baixas remunerações, escassa cobertura de proteção social e um alto nível de descumprimento das normas do trabalho. O trabalho doméstico remunerado é um dos trabalhos com maior déficit de trabalho decente.

Na América Latina, existem mais de quatorze milhões de mulheres que laboram para um empregador doméstico<sup>29</sup>. A diferença na percentagem das mulheres e homens desempenhando as atividades do lar, ainda que necessitem diversas aptidões, acredita-se que é um trabalho cujas habilidades são inatas às mulheres.

<sup>28</sup>Notas OIT / O trabalho doméstico remunerado na América Latina e no Caribe. **Erradicar o trabalho infantil doméstico.** Disponível em: [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/notas\\_oit\\_3\\_559.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/notas_oit_3_559.pdf). Acesso em: 25/06/13.

<sup>29</sup>Notas OIT / O trabalho doméstico remunerado na América Latina e no Caribe. **Um trabalho decente para as trabalhadoras domésticas remuneradas do continente.** Disponível em: [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/notas\\_oit\\_1\\_557.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/notas_oit_1_557.pdf). Acesso em: 25/06/13. p. 1.

É verdade que este serviço tem servido para inserir no mercado de trabalho muitas mulheres de menor nível de instrução, sem qualificações ou experiência de trabalho. Como informa a Nota nº 1 da OIT<sup>30</sup>:

Por muitos anos, o segmento majoritário foi o de jovens rurais que migravam em busca de renda e com expectativas de incorporação à vida moderna que a cidade oferecia. O peso das jovens rurais diminuiu, mas **o trabalho doméstico continua sendo uma ocupação com uma alta proporção de mulheres provenientes de famílias pobres e as mulheres indígenas e afro-descendentes estão sobrerrepresentadas**. Nos últimos anos, também ocorreu um grande movimento migratório de mulheres, que buscam melhores opções de trabalho nos países da região onde o trabalho doméstico remunerado oferece maiores salários. (Grifos acrescidos)

Ainda conforme essa mesma Nota da OIT<sup>31</sup>, “Do ponto de vista numérico, é a ocupação mais importante para as mulheres na América Latina”, apesar dos baixos salários, mais discrepantes quando comparados com os das mulheres que laboram em outros ramos, e das vastas jornadas de trabalho, que não possuíam (no Brasil) uma limitação desse período. Além disso, “em média, menos de um terço das trabalhadoras domésticas da América Latina é registrada e a proporção que consegue aposentar-se é ainda menor<sup>32</sup>.”

No Brasil, essa proporção não é diferente. Segundo o PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Síntese de Indicadores de 2011)<sup>33</sup>, o número de domésticos que possuem carteira assinada corresponde a cerca de um terço de toda a categoria, ou seja, a grande maioria não recebe sequer um salário mínimo.

Houve, no geral, certa transformação em relação ao modelo tradicional, em que as empregadas moravam no ambiente de trabalho durante a semana e, aos finais de semana, regressavam para os seus lares, como acontece se a trabalhadora doméstica for oriunda do interior, dando espaço a nova figura, que se trabalha

<sup>30</sup> Notas OIT / O trabalho doméstico remunerado na América Latina e no Caribe. **Um trabalho decente para as trabalhadoras domésticas remuneradas do continente**. Disponível em: [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/notas\\_oit\\_1\\_557.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/notas_oit_1_557.pdf). Acesso em: 25/06/13. p. 2.

<sup>31</sup> Ibidem-ibd, p. 2

<sup>32</sup> Ibidem-ibd, p. 3.

<sup>33</sup> Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Síntese de Indicadores, 2011. Disponível em: [ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_anual/2011/Sintese\\_Indicadores/sintese\\_pnad2011.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/2011/Sintese_Indicadores/sintese_pnad2011.pdf). Acesso em: 20/03/13. p. 72.

durante o dia para a pessoa ou família e retorna-se para sua casa ao final da jornada diária. Informa a OIT<sup>34</sup> que:

Principalmente nas grandes cidades, aumentou o número de trabalhadoras que prestam serviços em diferentes domicílios, por dia ou por hora, em alguns casos em tarefas com um maior nível de especialização. Além de permitir maior separação entre a vida profissional e pessoal, estas novas modalidades vêm dando lugar a um crescente reconhecimento da condição de trabalhadoras e de sujeitos de direitos no trabalho às pessoas que trabalham remuneradamente neste tipo de atividades.

Assim também asseverou Melo<sup>35</sup>: “tudo indica, porém, que nos grandes centros urbanos há uma tendência a se contratar domésticas que tenham domicílio próprio, sejam elas mensalistas ou diaristas”.

Noutro pórtico, a proteção à mulher durante o período da gestação e amamentação foi assegurado pela Carta Maior de 1988 (art. 7º, XVIII), que garantiu a licença à gestante, sem prejuízo de seu emprego e do salário, com duração de 120 dias, e também pelo art. 10, II, b, do ADCT, que assegurou o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Essa tutela tem como fundamento as condições físicas e biológicas da mulher, independente da atividade que labora. Ou seja, ainda que o serviço doméstico seja desvalorizado, mesmo assim a doméstica fará jus a estas garantias.

Outra proteção que é conferida à mulher é a proibição em desempenhar serviços que necessitem de força muscular acima de 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo ou 25 (vinte e cinco) para o trabalho ocasional. Os serviços domésticos, via de regra, não abrangem essas forças físicas.

Para superar a discriminação do trabalho da mulher, em especial o doméstico, é necessária mais qualificação e nível de escolaridade, como também melhorar as condições de trabalho, propiciando, assim, um trabalho mais decente para estas empregadas.

<sup>34</sup>Notas OIT / O trabalho doméstico remunerado na América Latina e no Caribe. **Um trabalho decente para as trabalhadoras domésticas remuneradas do continente.** Disponível em: [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/notas\\_oit\\_1\\_557.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/notas_oit_1_557.pdf). Acesso em: 25/06/13. p. 3.

<sup>35</sup>MELO, Hildete Pereira de. **O serviço doméstico remunerado no Brasil:** de criadas a trabalhadoras. Disponível em: [http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/rev\\_inf/vol15\\_n1\\_1998/vol15\\_n1\\_1998\\_8notasdepesquisa\\_125\\_132.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/rev_inf/vol15_n1_1998/vol15_n1_1998_8notasdepesquisa_125_132.pdf). Acesso em: 25/06/13. p.126 e 127.

## 2. O VÍNCULO DOMÉSTICO E A IGUALDADE

O presente capítulo, diante das constatações presentes na realidade do trabalho doméstico, dentre elas a de ser extremamente desvalorizada e desigual em relação às demais profissões, tem como finalidade aprofundar a questão desse tratamento não igualitário, a luz do princípio da isonomia, como também demonstrar que a EC 72/13 veio tentar reduzir os estigmas que perseguem os domésticos e, assim, valorizar esta categoria.

### 2.1 TRATAMENTO DESIGUAL

A relação empregatícia doméstica possui traços específicos que a distingue das demais relações empregatícias, seja pelo fato do trabalho ser realizado no ambiente residencial, prestando serviços à pessoa ou família, seja em função da ausência de lucro (direto) do empregador nessa prestação de serviço. Essas características têm sido o fundamento para a manutenção da não equiparação de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais aos domésticos.

O serviço doméstico traz fatores que são determinantes no aspecto psicológico, como a tranquilidade e o exercício de tempo, os quais o empregador ganha, e que poderá repercutir no melhor engajamento em sua profissão e no auferir de lucros. Mas tal verificação limita-se ao entendimento de que a atividade laboral doméstica não propicia diretamente ganhos econômicos, entendido como aumento de bens patrimoniais ao empregador<sup>36</sup>.

Em virtude do empregador não auferir lucros diretos do labor do empregado doméstico, como também pelo local de trabalho não ocorrer em empresa, torna essa relação trabalhista segregada das demais, marcada pela invisibilidade, subvalorização, informalidade e por relações precárias de trabalho, já que o foco, na maioria das vezes, das questões juslaborais está voltado para as profissões mais conflitantes entre capital e trabalho.

A distinção que ocorre entre o empregado doméstico e o empregado comum, não só pela diferença de direitos assegurados àqueles, cujas exclusões se fazem latentes até mesmo na própria Constituição, apesar de assentada em ideais

---

<sup>36</sup>NORMANDO, Cláudia Cavalcante. **Trabalho Doméstico: valores jurídicos e dignidade humana**. São Paulo: Sérgio Antonio Fabris Editor, 2005. p.62.

de justiça e igualdade, como também pela carga de inferioridade e discriminação dos que o desempenham, é resultado do próprio meio social e histórico, que acabou desprezando esse serviço a uma condição secundária, ainda que nele se encontrem cerca de sete milhões de trabalhadores no país. E essa discriminação e invisibilidade acabaram se perpetuando, também, no âmbito jurídico.

De fato, além dessas peculiaridades, a relação trabalhista doméstica é marcada pela confiança e intimidade, uma vez que é depositada toda a “administração” de um lar à pessoa que não faz parte da família, cujo empregado acaba participando e tomando ciência da vida e dos acontecimentos dos entes dessa residência, desenvolvendo forte laço afetivo. Nesse sentido aduz Valeriano<sup>37</sup>:

A relação de trabalho doméstico é uma relação muito particular. Trata-se de uma relação quase familiar, em que o empregado participa muito diretamente da intimidade da família. O cargo exercido pelo doméstico é de confiança, pois a função está intimamente ligada ao conceito de intimidade familiar.

Ora, em sendo um vínculo estritamente pessoal, o tratamento dado aos domésticos deveria ser especial, haja vista a relação de confiança, e não discriminado como o é. Ao que parece, justamente por esse fator de intimidade é que não se conferiu ao trabalhador doméstico o mesmo tratamento dos trabalhadores urbanos e rurais, mas sim um fardo que o persegue desde o Brasil Colônia.

O fato de o empregado doméstico possuir um tratamento especial, não quer dizer que a sua profissão deva ser relegada e esquecida pelas normas trabalhistas, a considerá-los como cidadão de segunda classe, quando relacionadas com legislações dos demais empregados. Observe que todos os direitos adquiridos pelos domésticos não foram direitos inéditos, mas sim extensões de direitos que já eram garantidos aos demais trabalhadores, mostrando que os referidos profissionais sempre estiveram em desvantagem.

Entretantes, apesar dessas particularidades, a relação de emprego doméstica não deixa de ser contratual, assim como as demais relações de emprego comum, conforme elucida Valeriano<sup>38</sup>: “o contrato de trabalho doméstico, como o

---

<sup>37</sup>VALERIANO, Sebastião Saulo. **Trabalhador Doméstico**. São Paulo: Editora de Direito, 1998. p. 116/117.

<sup>38</sup>Ibidem - ibd, p. 42.



contrato de trabalho em geral, é consensual, comutativo e oneroso. Sendo oneroso, não pode ser sem fins lucrativos, condições que se repelem”.

Não existem razões para essa marginalização do trabalhador doméstico, até porque um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é justamente o valor social do trabalho, além de consistir um dos direitos sociais e, como tal, tanto o trabalho desempenhado pelo empregado comum como o realizado pelo doméstico possuem o mesmo valor, contribuem da mesma forma para a sociedade.

As legislações que tratam a respeito de questões trabalhistas têm como finalidade proporcionar o bem-estar e melhor desempenho das atividades desenvolvidas, sob a ótica da igualdade entre aqueles que laboram, o que não se observa nas normas que disciplinam os empregados domésticos e os demais empregados, tendo em vista aqueles sempre se encontrarem em patamar inferior – de direitos assegurados a estes.

Outra questão que tem servido de argumento para manter essa discriminação é a inviolabilidade do domicílio, albergado no art. 5º, XI, da Magna Carta, frente à possibilidade de fiscalização, pelos órgãos competentes, a fim de verificar se as regras trabalhistas estão sendo cumpridas, se os direitos estão sendo garantidos, se as condições de trabalho são condizentes com as denúncias ou não etc, ao mesmo tempo em que esse fundamento, ao contrário, deveria ser objeto de maiores considerações pelos legisladores, diante da dificuldade em fiscalizar essa relação trabalhista e que, por muitas vezes, acaba sendo esquecida pelos mesmos.

Há que entenda que um dos motivos para a não ampliação dos direitos aos domésticos é a possibilidade de demissões em massa, opostamente ao que pretendem as legislações, que é proporcionar um trabalho digno, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família. Entrementes, essa justificativa de impedir novos direitos não merece qualquer respaldo, tendo em vista que no momento em que foram concebidos outros direitos a esta categoria, e que tiveram essa mesma alegação, não houve significativas alterações ou desempregos em grande quantidade. Nesse esteio, assevera Lima<sup>39</sup>:

A justificativa para não se conceder a igualdade é sempre em relação ao fato de que assegurar mais direitos aos domésticos trará desemprego. Mas

---

<sup>39</sup> Citação no voto da relatora Benedita da Silva sobre a PEC 478/10. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1009462&filename=SBT+1+PEC47810+%3D%3E+PEC+478/2010](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1009462&filename=SBT+1+PEC47810+%3D%3E+PEC+478/2010). p. 4. Acesso em: 23/07/13.

tal justificativa já foi apresentada em outros momentos, inclusive em relação ao aumento do salário mínimo, mas a realidade mostrou que a política de proteção às relações de trabalho levou ao crescimento econômico que gerou mais empregos.

Toda essa questão de respeito, reconhecimento da profissão e equiparação de direitos aos empregados domésticos acontecerá a partir do momento em que a própria sociedade se conscientize acerca da importância que essa categoria representa para a sociedade e economia, deixando de lado as justificativas baseadas no período escravocrata para se alcançar direitos que são garantidos aos demais empregados. Segundo o Procurador do Trabalho, Lima, “não há como compreender essa diferença e que só alguns aspectos culturais ou preconceitos de uma sociedade ainda presa às suas origens escravocratas pode [sic]explicar essa diferenciação”<sup>40</sup>.

Outrossim, o tratamento desigual não deve ser observado exclusivamente sob o ponto de vista do trabalhador doméstico, mas também do empregador doméstico, ainda que a diferença seja mais nítida e gritante àquele.

O empregador doméstico é pessoa física que não explora atividade lucrativa, diferentemente do empregador comum, cuja finalidade precípua é a obtenção do lucro, de maneira que este possui bem mais condições financeiras de arcar com eventuais despesas advindas da relação empregatícia do que o empregador doméstico.

Na medida em que o empregador doméstico não é pessoa jurídica, nem visa a obtenção de lucro através do resultado oriundo do trabalho do doméstico, já se percebe a desigualdade entre essas figuras empregatícias.

Entretanto, como será visto mais a frente, a Emenda Constitucional nº 72/13 conferiu ao empregador doméstico o ônus de prestar assistência gratuita aos filhos e dependentes dos seus empregados, que tiverem até cinco anos de idade, em creches e escolas. Ou seja, a modificação no texto constitucional impôs uma igualdade entre os empregadores comuns e os empregadores domésticos, sem observar a capacidade econômica de ambos.

---

<sup>40</sup>Citação no voto da relatora Benedita da Silva sobre a PEC 478/10. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1009462&filename=SBT+1+PEC47810+%3D%3E+PEC+478/2010](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1009462&filename=SBT+1+PEC47810+%3D%3E+PEC+478/2010). p. 3. Acesso em: 23/07/13.

Questiona-se: até que ponto essas distinções existentes entre os referidos empregadores seriam fatores capazes de igualá-los, principalmente no que diz respeito à elevação de encargos aos empregadores domésticos?

Comparativamente, há tratamento diferenciado entre os diversos tipos de empresas, em que os governos adotam medidas para incentivar as empresas de pequeno e médio porte. Da mesma forma, antes do legislador estabelecer ao empregador doméstico certos deveres, tais como os previstos na “PEC dos domésticos”, deveria ter observado a diferença que existe entre estes e os demais empregadores, para que fossem aplicadas medidas em consonância com essas desigualdades, já que aquele está financeiramente mais aquém que estes.

Assim, as diversas desigualdades que acometem tanto os empregados domésticos, marcada pela invisibilidade e pelo desprestígio social, quanto os seus empregadores, quando comparados aos empregadores comuns, refletem no âmbito jurídico e legislativo e são consequências do meio social, cujos argumentos não fundamentam a realidade discriminatória, de modo que devem ser superados para que os ideais de igualdade sejam cumpridos, sanando uma questão histórica.

## 2.2 DISCRIMINAÇÃO E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Diante das elucidações até aqui expostas, verifica-se a existência de tratamento distinto entre os domésticos e os outros trabalhadores, principalmente no tocante aos direitos conferidos (em parte) pela Constituição Federal de 88.

A Carta Maior de 1988 possui como um dos objetivos da República Federativa do Brasil, a promoção do “bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e *quaisquer outras formas de discriminação*” (grifos acrescidos). Nesse mesmo texto, no capítulo dos direitos e deveres individuais e coletivos, reza o artigo 5º que “todos são iguais perante a lei, *sem distinção de qualquer natureza...*” (grifos nossos), demonstrando a preocupação de conferir não só a igualdade formal, mas também a igualdade material, como aponta Silva<sup>41</sup>:

A Constituição procura aproximar os dois tipos de isonomia, na medida em que não se limitara ao simples enunciado da igualdade perante a lei; menciona também a igualdade entre homens e mulheres e acrescenta

---

<sup>41</sup>SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 26. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 215.

vedações a distinção de qualquer natureza e qualquer forma de discriminação.

No momento em que o próprio texto constitucional alberga igualdade de todos perante a lei, e em seu art. 7º, parágrafo único, quando trata sobre os direitos sociais dos trabalhadores, não assegura aos domésticos a integralidade desses direitos, percebe-se certa contradição entre um dos princípios mais importantes da Magna Carta e seus dispositivos.

No entanto, nem todas as discriminações são intoleráveis. Quando a Carta Constitucional estabelece a igualdade de todos perante a lei, não é sua intenção nivelar todos os cidadãos diante da norma posta, mas sim que esta norma esteja em consonância com o princípio da isonomia. É que, em razão das diferenças entre as pessoas, existem situações que poderiam justificar tratamentos jurídicos diversos, baseado na afirmação de Aristóteles em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais.

Como aduz Kelsen, citado por Mello<sup>42</sup>:

...Seria absurdo impor a todos os indivíduos exatamente as mesmas obrigações ou lhes conferir exatamente os mesmos direitos sem fazer distinção alguma entre eles, como, por exemplo, entre crianças e adultos, indivíduos mentalmente sadios e alienados, homens e mulheres.

Há casos em que a discriminação não fere o princípio da igualdade. Ou seja, nem todo fator distintivo (idade, estatura, sexo, raça, etc.) é apto a proporcionar a discriminação entre as pessoas, em ofensa ao referido princípio. Como menciona Mello<sup>43</sup>, “entre as pessoas há diferenças óbvias, perceptíveis a olhos vistos, as quais, todavia, não poderiam ser em quaisquer casos erigidas, validamente, em critérios distintivos justificadores de tratamentos jurídicos díspares”.

Entrementes, as discriminações podem ser consideradas em desacordo com a isonomia quando não existe um vínculo entre o elemento característico das coisas, pessoas ou situações e a desigualdade de tratamento surgida em consequência dela, como aduz Mello<sup>44</sup>:

<sup>42</sup> MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2011. Nota de rodapé da p. 11.

<sup>43</sup> MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2011. p. 11.

<sup>44</sup> *Ibidem* - *ibid*, p. 17

As discriminações são recebidas como compatíveis com a cláusula igualitária apenas e tão-somente quando existe um vínculo de correlação lógica entre a peculiaridade diferencial acolhida por residente no objeto, e a desigualdade de tratamento em função dela conferida, desde que tal correlação não seja incompatível com interesses prestigiados na Constituição.

Assim, para que não haja afronta à isonomia, as desigualdades normativas devem ter alguma pertinência lógica, impedindo as desequiparações fortuitas ou injustificadas. Para saber se houve ou não a quebra da isonomia, quando o legislador confere tratamento diferenciado a determinada categoria, grupo ou situações, no presente caso, aos domésticos, é necessário, conforme explica Mello, que seja investigado o critério discriminatório; se há justificativa racional para atribuir o tratamento jurídico construído em função da desigualdade; e, por último, se guarda ou não harmonia com os valores constitucionais.

A ligação lógica entre o critério discriminatório e a desigualdade de tratamento jurídico dispensado é determinante para descobrir se a regra é válida perante a igualdade. Agride-se este princípio, segundo Mello<sup>45</sup>, no momento em que “o fator diferencial adotado para qualificar os atingidos pela regra não guarda relação de pertinência lógica com a inclusão ou exclusão no benefício deferido ou com a inserção ou arredamento do gravame imposto”.

Resume Mello<sup>46</sup>:

Impende que exista uma adequação racional entre o tratamento diferenciado construído e a razão diferencial que lhe serviu de supedâneo. Segue-se que, se o fator diferencial não guardar conexão lógica com a disparidade de tratamentos jurídicos dispensados, a distinção estabelecida afronta o princípio da isonomia.

Ainda que haja lógica entre os fatores diferenciais e a distinção feita pela norma, é necessário, também, que o vínculo seja compatível com os interesses ditados pela Constituição, cuja diferenciação de tratamento jurídico seja fundada em razão valiosa, pois, do contrário, configura-se a injustiça, discriminações incoerentes e arbitrárias. Nesse sentido, alude Moraes<sup>45</sup>:

---

<sup>45</sup> MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2011. p. 38.

<sup>46</sup> *Ibidem* – *ibid*, p. 39

<sup>45</sup> MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 40.

Dessa forma, o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são as finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito, sem que se esqueça, porém, como ressalvado por Fábio Konder Comparato, que as chamadas liberdades materiais têm por objetivo a igualdade de condições sociais, meta a ser alcançada, não só por meio de leis, mas também pela aplicação de políticas ou programas de ação estatal.

No caso em apreço, percebe-se que aos empregados domésticos foram conferidos alguns dos direitos previstos no rol do art. 7º, da CRFB, diferentemente dos empregados urbanos e rurais, que alcançaram a integralidade desses direitos. A nosso ver, esta discriminação jurídica não está calcada em razões “valiosas” a luz da Constituição, que possibilite a perpetuação da distinção entre os diversos empregados, sendo esta diferenciação de tratamento, entretanto, arbitrária. É a “desigualdade na lei”, como informa Moraes<sup>47</sup>:

A desigualdade na lei se produz quando a norma distingue de forma não razoável ou arbitrária um tratamento específico a pessoas diversas. Para que as diferenciações normativas possam ser consideradas não discriminatórias, torna-se indispensável que exista uma justificativa objetiva e razoável, de acordo com critérios e juízos valorativos genericamente aceitos, cuja exigência deve aplicar-se em relação à finalidade e efeitos da medida considerada, devendo estar presente por isso uma razoável relação de proporcionalidade entre os meios empregados e a finalidade perseguida, sempre em conformidade com os direitos e garantias constitucionalmente protegidos.

É bastante difícil perceber qual o critério utilizado pelos legisladores para servir de parâmetro para essa distinção jurídica. Qual a razão plausível dos legisladores estabelecerem que os trabalhadores urbanos e rurais têm direito ao seguro-desemprego ou ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), por exemplo, e não serem aplicados os referidos direitos aos empregados domésticos, excluindo-os?

A finalidade do FGTS é amparar o trabalhador quando a relação de trabalho termina; é uma indenização paga em razão do tempo de serviço. Qual o motivo em ser concedida essa garantia aos trabalhadores urbanos e rurais e não aos domésticos?

---

<sup>47</sup>MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 40-41.

O fator discriminatório não é em função da idade, raça, estatura, sexo etc., que pode ou não afrontar o princípio da isonomia. Ele está ligado à própria cultura de desvalorização dos serviços manuais, que não exigem qualificação da mão de obra para desempenhá-los e, porque não dizer do próprio empregado doméstico.

Ora, a própria Constituição Federal veda a distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, XXXII) e, quando se entende que a desigualdade aqui comentada possui fundamento nessa distinção da natureza do trabalho, verifica-se que ela não está em conformidade com os ditames constitucionais, cuja discriminação reflete uma cultura pautada na marginalização dos empregados domésticos, sendo, portanto, absurda. Acerca dessa paridade de tratamento, lembra Pontes de Miranda, citado por Silva<sup>48</sup>: “todos os direitos que tiverem os trabalhadores manuais tê-lo-ão os trabalhadores intelectuais, ou vice-versa. Dentre os trabalhadores manuais, o princípio da isonomia também prevalece”.

De fato, boa parte dos direitos que não foram concedidos aos domésticos não existe uma razão de ser para o tratamento diferenciado. Outros, porém, em virtude das peculiaridades inerentes ao vínculo doméstico (ausência de lucro, âmbito doméstico), ainda consegue entender essa discriminação. Por exemplo, a limitação da jornada de trabalho e as possíveis consequências – horas extras, adicional noturno, o não fornecimento, pelo empregador doméstico, de creches e pré-escolas aos filhos e dependentes do seu empregado, desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade etc.

Entretanto, deve-se ter em mente que o direito do trabalho atua para impedir a violação ao princípio da igualdade, como afirma Nascimento<sup>49</sup>:

O direito do trabalho trata desigualmente situações desiguais e igualmente situações iguais e elegeu alguns fatores que, ao largo de sua evolução, destacaram-se como aqueles que exigiram a intervenção da lei para impedir a violação do princípio da igualdade. Forma, no início, de ordem econômica, tendo em vista as disparidades injustificáveis de salários para o trabalho de igual valor.

---

<sup>48</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 26. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006. p.226.

<sup>49</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 402-403.

A partir do momento em que o legislador discrimina, injustificadamente, determinado trabalhador em função da raça, origem social, sexo etc., está violando o direito fundamental do trabalhador de não ser discriminado. Nessa perspectiva, elucida Nascimento<sup>50</sup>:

O direito de não ser discriminado é um dos principais direitos fundamentais do trabalhador. Discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, estado civil, opinião política, origem social ou nacional que tenha por finalidade anular a igualdade de oportunidades, de tratamento e de resultados no emprego. [...] A discriminação caracteriza-se pela presença de um elemento subjetivo, a intenção de discriminar, e de um elemento objetivo, a preferência efetiva por alguém em detrimento de outro sem causa justificada, em especial por motivo evidenciado, revelando uma escolha de preconceito em razão do sexo, raça, cor, língua, religião, opinião, compleição física ou outros fatores importantes.

A discriminação que é conferida aos domésticos, de não equipará-los em direitos aos trabalhadores comuns, e a sua permanência não são explicadas por conceitos jurídicos, mas por fatores relacionados à cultura da população. Diversos representantes da sociedade, citados no voto da Relatora sobre a PEC 478/2010, informaram que a fundamentação encontrada para explicar essa desigualdade é baseada apenas em aspectos histórico-culturais, vejamos<sup>51</sup>:

...De fato, não há como compreender essa diferença e que só alguns aspectos culturais ou preconceitos de uma sociedade ainda presa às suas origens escravocratas pode explicar essa diferenciação. [...] se é triste termos normas que asseguram direitos, mas não são cumpridas, é mais triste termos um ordenamento que reconhece diferenças injustificáveis.

[...]

Porém essa discriminação no contexto atual, em que o Brasil se coloca economicamente bem, inclusive internacionalmente, torna-se incoerente, formando um “gargalo” ao próprio sentido de uma cidadania plena que o Estado deve garantir. [...] Esse histórico mostra que a manutenção de práticas sociais baseadas nas iniquidades das relações de trabalho, nas inúmeras formas de discriminação, no desrespeito e na violência com a qual são tratadas as trabalhadoras domésticas encontram-se ancoradas nas representações negativas que a sociedade e o Estado brasileiro construíram sobre as mulheres negras nas relações sociais desenvolvidas.

Entendemos, porém, que, se de um lado, a razão para essa desigualdade de direitos está centrada em fatores alheios ao âmbito jurídico, por outro, a concessão

<sup>50</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 404 e 405.

<sup>51</sup> Citação no voto da relatora Benedita da Silva sobre a PEC 478/10. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1009462&filename=SBT+1+PEC47810+%3D%3E+PEC+478/2010](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1009462&filename=SBT+1+PEC47810+%3D%3E+PEC+478/2010). p. 3-6. Acesso em: 23/07/13.



da integralidade dos direitos aos domésticos deve observar não só os aspectos sob a visão do empregado, mas também do empregador, tendo em vista a desigualdade que também os engloba, quando comparados aos outros empregadores, pois, como leciona Silva<sup>52</sup>, a “base geral em que assenta o princípio da igualdade perante a lei, consistente no tratamento igual a situações iguais e tratamento desigual a situações desiguais”.

### 2.3 VALORIZAÇÃO DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL

Quando se fala sobre o serviço doméstico, geralmente percebem-se os diversos estigmas – negativos- que o acompanham. As atividades realizadas no ambiente residencial envolvem debates acalorados quanto à jornada de trabalho, a exploração, a humilhação, a baixa proteção social, e até mesmo a divisão de tarefas quando são feitas pelos membros da família.

Quando o serviço doméstico é desempenhado por um terceiro, pessoa externa à família, a problemática não passa a ser a divisão dos serviços entre os membros da família, a assunção pela mulher da maior parte das atividades etc., mas sim a exploração, a falta de respeito às normas trabalhistas e ao próprio empregado, a falta de qualificação do empregado, dentre outras.

A principal característica negativa do trabalho doméstico é a desvalorização dessa atividade, pelo fato de que atrapalha o alcance dos outros desejos, já que ao laborar no serviço doméstico, acaba perdendo tempo para realizar outras tarefas, ir à busca de cursos, empregos ou estudar. Diferentemente das demais ocupações, no trabalho doméstico não existe a possibilidade de ascensão do empregado, que permanece sempre no mesmo patamar, realizando rotineiramente as mesmas atividades. Além disso, é um trabalho que escraviza, por causa das longas jornadas de trabalho, cujos excessos podem ocasionar danos à saúde do trabalhador, e possui uma contraprestação inferior àquele que a adere profissionalmente, quando comparada com as demais categorias.

A exclusão social e a invisibilidade dos domésticos perante a sociedade e as próprias legislações confirmam as desvantagens em se trabalhar nessa profissão. Este fator é oriundo de um processo histórico que diminuiu esse trabalho a uma

---

<sup>52</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 26. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 223.

importância secundária, interferindo na consciência da população, que acredita ser natural, determinadas características do trabalho doméstico, relacionando-o a um trabalho desqualificado, humilhado, ocupado por pessoas de uma condição econômica inferior. No caso do Brasil, essa construção social de invisibilidade do empregado doméstico advém desde o período escravocrata, cujos escravos eram tratados como objetos. Quando determinado segmento não é visto, o seu apreço e reconhecimento ficam prejudicados ou quase extintos, dificilmente é percebido.

A condição de trabalho subvalorizado, aliada às situações de desproteção social e legislativa, condições inadequadas de trabalho e baixos salários desempenham um fundamental papel para que esta atividade não seja encarada como uma profissão como as demais.

A falta de crescimento profissional também é um fator preponderante para a desvalorização do serviço doméstico, atribuindo-se às demais profissões (atividades externas ao lar) uma valoração maior, seja pela remuneração ou pelo contato social que proporciona.

As origens dessa desvalorização estão ligadas às particularidades dessa atividade, às semelhanças com o trabalho escravo e ao lugar ocupado na economia. Primeiro porque, possuir empregado doméstico significa não realizar atividades com certa carga de monotonia e que leva à exaustão, que impossibilita outras realizações. Se determinada família possui um bom poder aquisitivo, os serviços destinados à residência são alocados a pessoas de um nível econômico mais baixo, cujas oportunidades são mais delimitadas/restritivas, em razão da baixa escolaridade e pouca preparação para o mercado de trabalho, que acaba inserido essas pessoas em serviços que não necessitam de uma qualificação profissional para a sua realização, a exemplo do doméstico. Ou seja, o ingresso, na maioria dos casos, ocorre pela necessidade e falta de opção.

Outrossim, o trabalho doméstico é marcado pela transitoriedade dos resultados, isto é, não existe, como nos demais empregos, um resultado que se prolongue no tempo, mas sim resultados momentâneos. Por exemplo, o doméstico gasta certo tempo limpando a casa; basta alguém sujá-la que esse resultado desaparece e, novamente, terá que limpá-la. A repetição das atividades é bastante marcante, sendo, também, característica que desvaloriza essa atividade.

O local de trabalho, da mesma forma, representa condição para a desvalorização do serviço doméstico. Antes da industrialização, homens e mulheres

realizavam tarefas no âmbito doméstico, seja fazendo móveis, vestimentas ou o que quer que seja e não eram desvalorizados. A partir da industrialização, o ambiente de trabalho passou a ser diferente do seu lar, com nítida separação casa-trabalho. Nesse período, porém, começou a se delimitar a jornada de trabalho, tendo em vista que na era pré-industrial os trabalhos eram feitos sem qualquer limitação nesse sentido; a vida privada se confundia com a trabalhista. O ambiente doméstico, então, passou a ser subjugado em relação aos novos conceitos sociais, de trabalhar em espaços não residenciais e aqueles que ocupavam tais atividades foram sendo aos poucos excluídos.

Ainda existe a visão de que os custos oriundos da contratação de um empregado doméstico são gastos e não investimentos, dependendo da necessidade que o empregador possui. Uma família que tem crianças, por exemplo, precisa de um doméstico para que não ocorram maiores problemas no lar, em que a presença de um adulto se faz imprescindível; já uma família formada apenas pelo casal, a necessidade é diversa, sendo, nesta, a contratação de um empregado doméstico um dispêndio que poderia ser evitado, enquanto naquela prevalece o caráter investimento.

Por se tratar de uma profissão em que não necessita de um aprendizado, não precisa de técnica ou qualificação para desempenhá-lo, ocasiona também essa depreciação do serviço doméstico. Entende-se, de maneira machista, que as tarefas domésticas são inerentes à figura feminina, sempre encarregada do famoso “lavar, engomar, cozinhar, limpar...”, enseja a depreciação do trabalho doméstico por acreditar na simplicidade e naturalidade em suas realizações, não levando em conta, entretanto, todo o esforço necessário para dominar as diferentes tarefas que compõem o serviço doméstico, desconsiderando o conhecimento e habilidades para ser uma boa empregada.

Ademais, a própria escravidão reduziu o trabalho manual uma condição degradante, humilhante e vergonhosa, cujas semelhanças com o serviço doméstico fazem inferir tratar-se este de uma continuidade daquele nos tempos atuais, porém com uma nova roupagem.

Toda essa discussão, entretanto, tem sido considerada a partir da Convenção 189 da OIT e da Recomendação 201, que, dentre outros fatores, pretendeu que todos os países assegurassem aos domésticos direitos básicos, tais como a limitação da jornada de trabalho, o respeito aos princípios e direitos

fundamentais do trabalho, que já eram garantidos aos demais trabalhadores, visando a diminuição das desigualdades.

As recomendações feitas pela OIT, no entanto, somente conseguiu sua eficácia no Brasil com a nova “PEC das domésticas”, que ampliou o rol de direitos a esta categoria, amenizando a discriminação social e jurídica. A referida PEC, transformada em Emenda Constitucional, será tratada após o estudo da evolução legislativa, ante a sua importância enquanto valorizadora dos empregados domésticos.

### 3. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

No sentido de demonstrar fielmente como os empregados domésticos encontram-se em patamar inferior aos outros trabalhadores, sob a ótica jurídica, serão traçadas todas as legislações que conferiram algum direito a estes profissionais, ainda que tardiamente, até o momento atual.

#### 3.1 PRIMEIRA NORMA: DECRETO-LEI N.º 3.078/1941

A primeira legislação que disciplinou o trabalho doméstico em todo o território nacional possui pouco mais de 70 anos, o que mostra que, apesar de ser uma das profissões mais antigas, bastante ligada ao período escravocrata brasileiro, a ausência de regulamentação anterior é oriunda de uma sociedade desigual, e não apenas de um esquecimento legislativo, tendo em vista ser composta basicamente por mulheres, negros e com baixo nível de instrução<sup>53</sup>.

O Decreto-lei n.º 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, conceituava o empregado doméstico como sendo “todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”, cujo contrato de trabalho era denominado de locação de serviço doméstico.

Houve uma pequena evolução no que tange aos direitos concedidos a esses profissionais, tais como: o direito ao aviso prévio de oito dias, após o período de prova de seis meses, no caso de rompimento do contrato de trabalho, concedido por ambos os polos da relação contratual, sob pena de sujeição do desconto correspondente ao prazo na contraprestação paga, se descumprido pelo empregado; o direito de rescindir o contrato de trabalho diante de situações que atentem contra a honra ou integridade física, inadimplemento salarial ou ainda se o empregador deixasse de ofertar um ambiente higiênico a sua alimentação e habitação. Segundo esta norma:

---

<sup>53</sup>Departamento Intersindical de Estatísticas e de Estudos Socioeconômicos – DIEESE. **As Características do Trabalho Doméstico Remunerado nos Mercados de Trabalho Metropolitanos**. Abril, 2011. Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FE44B208D575F/DIEESE\\_Trabalho%20Dom%C3%A9stico%202011.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FE44B208D575F/DIEESE_Trabalho%20Dom%C3%A9stico%202011.pdf). Acesso em: 04/04/13.

Art. 3º O contrato de locação de serviço doméstico rescinde-se pela simples manifestação da vontade de qualquer dos contratantes.

§ 1º Após seis meses de serviço permanente e exclusivo, a restrição só se dará mediante o aviso prévio de oito dias por parte daquele que a pretender.

Apesar de disciplinar, no âmbito nacional, o serviço doméstico, este Decreto-lei teve a sua eficácia questionada por grandes doutrinadores, diante da regulamentação insuficiente, que fez com que a maior parte deles entendesse que ele não entrou em vigência. Sobre esse assunto, Barros<sup>54</sup> aduziu:

Intensa polêmica foi travada em torno de sua vigência. Havia quem entendesse que o referido diploma legal não entrara em vigor, à falta de regulamentação (J. Antero de Carvalho. Direito e jurisprudência do trabalho, p.92); outros (Mozart Victor Russomano) sustentavam a sua autoexecutoriedade no que fosse possível, e, finalmente, havia os que o consideravam revogados pela CLT e legislação complementar (Arnaldo Süssekind e Evaristo de Moraes Filho. Temas atuais de Trabalho e Previdência. São Paulo: Ltr Editora, 1976, p.140)

Da mesma maneira, Santos<sup>55</sup>:

Não é por outro motivo que, conquanto tenham sido tentadas algumas regulamentações locais do trabalho doméstico, todas inteiramente descumpridas, a primeira regulamentação de âmbito nacional com algum tipo de proteção ao doméstico só foi tentada pelo Decreto-lei n. 3.078, de 27.2.1941. Ainda assim, essa lei não teve nenhuma eficácia, pois a maior parte da doutrina e da jurisprudência entendeu que por falta de regulamentação ela não entrou em plena vigência.

Através desses autores, percebe-se a enorme controvérsia que existia em torno da eficácia desse Decreto-lei, ante a falta de regulamentação.

### 3.2 “EXCLUSÃO” CELETISTA

Em 10 de novembro de 1943 passou a vigorar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), regulamentada pelo Decreto-lei nº 5.452/1943. Ela é uma compilação da legislação existente na época que disciplinava sobre Direito do

<sup>54</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**.7.ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 268.

<sup>55</sup> SANTOS, José Aparecido dos. **Trabalho Doméstico, Constituição e Cidadania: Perspectivas para uma transformação social por meio do Direito do Trabalho**. Em: Direitos Sociais na Constituição de 1988. Uma análise crítica vinte anos depois. São Paulo: LTr, 2008, p. 208.

Trabalho, acrescida de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram. Melhor explica Martins<sup>56</sup>:

Houve, portanto, uma reunião de normas esparsas que culminaram na CLT. Não se trata, assim, de um código, de algo novo, que iria instituir as normas de Direito do Trabalho, mas de uma consolidação, que vem justamente reunir a legislação esparsa sobre o tema existente no período anterior a 1943 e suas posteriores modificações. Um código importa a criação de um Direito novo, revogando a legislação anterior. A CLT apenas organiza e sistematiza a legislação esparsa já existente...

Da mesma maneira explica Nascimento<sup>57</sup>: “A Consolidação não é um código, porque, não obstante a sua apreciável dimensão criativa, sua principal função foi a de reunião das leis existentes e não a criação, como num código, de leis novas”. Essa sistematização das leis esparsas foi de suma importância na história do direito do trabalho, seja pela influência que exerceu, seja pela técnica que revelou, ou pelo avanço nas relações sociais e econômicas, com o nascimento da primeira legislação social, que abrangiam garantias, direitos e obrigações trabalhistas.

Entretanto, em que pese ser dirigida a toda relação de trabalho com vínculo empregatício, sem distinção entre o trabalho técnico, manual ou intelectual, a CLT deixou de tratar sobre os empregados domésticos, excluindo-os de sua aplicação. É o que se encontra especificado no art. 7º, alínea a, nestes termos:

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

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

Dessa forma, porém, no que tange aos direitos trabalhistas inseridos na CLT, o empregado doméstico ficou marginalizado, continuando regulado pelo Decreto-lei nº 3.078/41, muito embora, conforme visto acima, haja entendimento diverso em relação à autoaplicação desta norma proveniente do Poder Executivo. Sobre essa controvérsia explica o doutrinador Martins<sup>58</sup>:

<sup>56</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 38 e 39.

<sup>57</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 51.

<sup>58</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 3.

Havia entendimento no sentido de que o Decreto-lei nº 3.078 não era autoaplicável, pois em seu art. 15 dizia que deveria ser regulamentado no prazo de 90 dias e isso não ocorreu. Entretanto, certos preceitos da referida norma já eram claros e suficientes e não necessitavam de regulamentação. Posteriormente argumentava-se que a alínea a do art. 7º da CLT teria revogado o referido decreto-lei, porém não tratou das questões nele contidas. Logo, não se podia falar em revogação, em razão de que a CLT não tratava de direitos do empregado doméstico e o excluía de sua aplicação; além de que, apenas emitia o conceito de empregado doméstico. A própria Lei nº 2.757, de 23-4-1956, fazia referência ao Decreto-lei nº 3.078, presumindo-se, assim, que continuava em vigor.

Esse mesmo discurso foi elaborado por Valeriano<sup>59</sup>:

Existem normas que são auto-aplicáveis e também aquelas que prescindem de regulamentação para a sua aplicação. As auto-aplicáveis podem desde imediato serem executadas. Assim, só tornou-se inexecutável as normas do Decreto-Lei que prescindiam de regulamentação para a sua aplicação

O entendimento majoritário é que este Decreto-Lei não foi revogado pela CLT, continuou existindo juntamente com a CLT, que somente excluiu os trabalhadores domésticos de sua proteção, na maneira em que não estendeu aos domésticos os preceitos consolidados. Como afirma Nascimento, citado por Valeriano<sup>60</sup>, “pode entender-se que, em se tratando de norma especial, o Decreto-Lei nº 3.078 não foi revogado e que o propósito da lei nova foi o de apenas não estender aos domésticos a sua regulamentação, sem excluí-los da então vigente”.

O fato é que, apesar de não ter sido editada a regulamentação determinada pelo art. 15 do referido Decreto-lei, a CLT também não o revogou, simplesmente deixou de aplicar ao empregado doméstico suas normas, permitindo a aplicação do Decreto-lei 3.079/41.

Os preceitos contidos na CLT não podem ser aplicados por analogia aos domésticos, a não ser que certo direito seja garantido na Carta Maior e haja previsão na CLT. Isto ocorre porque eles são regidos por lei própria (Lei nº 5.859/72), como também por não terem sido estendidos todos os direitos contidos no art. 7º da CRFB aos domésticos e a Consolidação disciplinar que ela não se aplica ao doméstico, salvo havendo previsão em sentido contrário. É o que aduz Martins<sup>61</sup>:

<sup>59</sup>VALERIANO, Sebastião Saulo. **Trabalhador Doméstico**. São Paulo: Editora de Direito, 1998. p. 108.

<sup>60</sup>VALERIANO, Sebastião Saulo. **Trabalhador Doméstico**. São Paulo: Editora de Direito, 1998. p.110.

<sup>61</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 33.



se certo direito foi assegurado na Constituição ao empregado doméstico e sua previsão está determinada na CLT, esta será aplicável, como no caso de aviso-prévio; caso contrário, o instituto não tem como ser observado, por falta de regra própria sobre o tema.

No entanto, em que pese a exclusão da proteção geral aos domésticos pela CLT, esta ainda se aplica parcialmente à categoria, a fim de conferir efetividade aos direitos reconhecidos pela Constituição, até que lei especial não discipline de forma diversa. Na parte que for compatível, a CLT é aplicada aos empregados domésticos, para que não fique uma lacuna acerca da aplicabilidade imediata dos direitos garantidos pelo texto constitucional.

### 3.3 LEI Nº 5.859/72

Após quase três décadas do surgimento da CLT, que praticamente deixou os domésticos excluídos do ordenamento jurídico, é que eles tiveram alguns direitos reconhecidos. Isto ocorreu por meio da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, cuja regulamentação foi dada pelo Decreto nº 71.885 de 1973. Acerca do tema, afirmou Delgado<sup>62</sup>:

A CLT excluiu, expressamente, os empregados domésticos do âmbito de suas normas protetivas (art. 7º, “a”). A categoria permaneceu, assim, por extenso período, em constrangedor limbo jurídico, sem direito sequer a salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço.

Esta legislação, apesar de ter amparado e conferido diversos direitos aos trabalhadores domésticos, as garantias não foram significativas, mas abrangeu um número mínimo de direitos aos empregados domésticos, até porque esta lei era, inicialmente, constituída somente de oito artigos, e não incluía grande parte das pretensões desses trabalhadores.

Nesse sentido, preconiza Delgado<sup>63</sup>:

Nesse quadro, apenas no início da década de 1970, com a Lei n. 5859, de 11.12.1972, é que a categoria adquiriu um mínimo de cidadania jurídica. Cidadania mínima, entretanto. Anos após, com o surgimento da Constituição de 1988, é que foram ampliados substantivamente os direitos estendidos aos trabalhadores domésticos no país.

---

<sup>62</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 355.

<sup>63</sup>Ibidem – ibd, p. 356.

A Lei n.5859/72 concedeu à categoria três únicos direitos: férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada 12 meses de trabalho (desde a Lei n. 11.324, arts 4º e 5º - Diário Oficial de 20.7.2006 -, o prazo destas férias passou para 30 dias corridos); anotação de CTPS; inscrição do empregado como segurado obrigatório na Previdência Oficial. O decreto regulamentador da referida lei determinou ainda que se aplicasse ao empregado doméstico o capítulo celetista referente a férias (art. 2º, caput, Decreto n. 71.885/73).

A Lei nº 5.859/72 representou o progresso de inúmeras tentativas frustradas de tutelar os direitos dessa classe, estendendo garantias aos domésticos, ainda que em pequeno número, posto que não havia uma proteção integral. Os novos direitos limitaram-se às férias anuais remuneradas de vinte dias úteis, à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e aos benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social como segurados obrigatórios.

Conforme disciplina Martins<sup>64</sup>, a Lei 5.859/72 “trata-se de norma que não só especificou direitos trabalhistas ao empregado doméstico, mas também o incluiu na condição de segurado obrigatório da Previdência Social determinando a forma de custeio por parte do trabalhador e do empregador”. Nessa mesma linha, entende Delgado<sup>65</sup>, para o qual a Lei n. 5.859/1972 conferiu aos empregados domésticos apenas três direitos, que são: as férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis após cada período de 12 (doze) meses de trabalho; anotação da Carteira profissional e previdência social – CTPS; e a inscrição do empregado como segurado obrigatório.

Em relação à Carteira de Trabalho e Previdência Social, a referida lei voltou a prevê-la (tendo em vista que esse requisito já constava no Decreto-lei nº 3.078/41) como sendo um dos documentos imprescindíveis ao ingresso do empregado doméstico no âmbito residencial, juntamente com o atestado de boa conduta e saúde.

Art. 2º Para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar:  
I - Carteira de Trabalho e Previdência Social;  
II - Atestado de boa conduta;  
III - Atestado de saúde, a critério do empregador.

Inicialmente, o período de férias concedido por esta norma foi alvo de controvérsias, em virtude de dispor que o empregado doméstico tinha direito a 20

<sup>64</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 4.

<sup>65</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 356.

(vinte) dias úteis de férias anuais remuneradas, após laborar por um período de doze meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família, e a sua regulamentação, em seu art. 6º, dispunha de maneira diversa, atribuindo aos empregados domésticos tal direito segundo a previsão da CLT, e logo após determina em 20 (vinte) dias úteis. No entanto, prevaleceram os 20 (vinte) dias previstos na Lei nº 5.859/72, e não os dispositivos da Consolidação, tendo em vista que regulamento não pode alterar o conteúdo da lei, mas, tão-somente, limitar-se a esclarecê-la e complementá-la.

Cumpra asseverar que os dias concedidos a título de férias pela Lei nº 5.859/72, à época, era diferente do período de férias concedido ao empregado comum, que geralmente é 30 (trinta) dias. Atualmente, os empregados domésticos fazem jus a 30 (dias) de férias, pela equiparação feita dada com a Lei nº 11.324/2006 e dispositivos da Convenção 132 da OIT.

Assim, conquanto não tenha representado um grande avanço à categoria, a Lei n. 5.859/72 foi uma conquista para os trabalhadores domésticos, dado o seu reconhecimento enquanto profissão e a aquisição de poucos direitos, que os distinguiam dos trabalhadores abrangidos pela CLT.

Esse diploma normativo (CLT), entretanto, não rege os domésticos; seus direitos encontram-se disciplinados na Lei n.º 5.859/72 e na Constituição Federal. Por isso mesmo, apresenta requisitos complementares específicos, isto é, além dos pressupostos comuns a caracterização de qualquer empregado – pessoa física, não-eventualidade, subordinação, salário e pessoalidade.

Segundo o dispositivo normativo que trata do tema, empregado doméstico é “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta<sup>66</sup>”. Para Delgado<sup>67</sup>, “tecnicamente, empregado doméstico é a *pessoa física* que presta, com *pessoalidade*, *onerosidade* e *subordinadamente*, *serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas*”.

Na conceituação jurídica deste nobre doutrinador existem os cinco elementos fático-jurídicos próprios da relação empregatícia, mas que, em se tratando do doméstico, ganha uma roupagem diversa: a continuidade. E, além desses, os elementos específicos característicos à relação doméstica: a finalidade

---

<sup>66</sup> Art. 1º da Lei nº 5.859/72.

<sup>67</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 347.

não lucrativa, a apropriação dos serviços por pessoa física ou por família e a realização dos serviços no âmbito residencial dos tomadores.

Para um trabalhador ser enquadrado como doméstico, deverá ser observado se há ou não a presença da lucratividade na atividade do empregador, e não a natureza do trabalho do empregado, tendo em vista que existem atividades que podem ser realizadas tanto em empresas quanto em habitação familiar, a exemplo das faxineiras, cozinheiras etc. Dessa maneira informa Bonfim<sup>68</sup>:

O enquadramento legal (CLT, rural, doméstico ou estatutário) de um trabalhador não deve ser analisado pela atividade que exerce e sim **para quem** trabalha. Assim, se uma empregada exerce a função de cozinheira, este fato por si só não a enquadra em nenhuma das leis mencionadas, pois será necessário que se pesquise quem é seu empregador. Se o seu **empregador** for uma pessoa física que **não explore a atividade lucrativa**, será doméstica; se o seu empregador for um restaurante, um hotel ou uma loja comercial, será urbana; se seu empregador for rural, será rural. É preciso lembrar que para ser doméstico basta trabalhar para empregador doméstico, independentemente da atividade que o empregado doméstico exerça, isto é, tanto faz se o trabalho é intelectual, manual ou especializado. (Grifos do autor)

Assim, o importante para ser considerado doméstico é que o trabalhador labore para uma pessoa física que não explore sua mão de obra objetivando auferir lucro, ainda que os serviços não sejam restringidos à residência. Dessa maneira, pode ser doméstico o motorista, piloto de avião, vigia, jardineiro, médico etc. Ao contrário, se o empregador doméstico possui atividade lucrativa, o seu funcionário será regido pela norma mais benéfica, que é a CLT.

Algumas impropriedades foram dadas pelo conceito normativo de empregado doméstico. A primeira delas diz respeito à expressão “no âmbito residencial”, sendo mais correto “para o âmbito residencial”, posto que se interpretado desta maneira não se exclui os que prestam serviços externos à residência, como acontece com os motoristas. Assim, a interpretação deve ser mais ampla do que a constante na lei, de modo que as atividades prestadas pelo doméstico podem ser feitas externamente ao âmbito residencial, contanto que seja para pessoa ou família, e não apenas no seu interior.

Nessa direção, esclarece Bonfim<sup>69</sup>:

<sup>68</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 342.

<sup>69</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 354.

Há um equívoco na redação contida no art. 1º da Lei 5.859.72, quando se refere ao trabalho executado no âmbito residencial do empregador doméstico, pois o trabalho pode ser exclusivamente externo e ser caracterizado como doméstico, como ocorre com o motorista, segurança, o piloto, a acompanhante etc. Melhor teria sido a expressão “**para**” o âmbito residencial, isto é, é doméstico quem executa serviços para a família, para o âmbito residencial, para o consumo da pessoa física, e não para terceiros. (Grifos do autor)

Conforme afirma Martins<sup>70</sup>, “não pode a expressão *âmbito* residencial ser entendida como apenas como o interior da residência da pessoa, mas todo o ambiente ligado à vida da família, até mesmo dentro de um hospital, como no caso da enfermeira que assiste particularmente o doente”. Nesse sentido tem decidido os diversos tribunais pátrios:

NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO DE TRABALHO DO PRIMEIRO RECLAMANTE. A Lei n. 5859/72 define empregado doméstico como 'aquele que presta serviços de natureza contínua e finalidade não lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial destas' (art. 1º), **sendo certo que a extensão do vocábulo 'âmbito residencial' para a caracterização do trabalhador doméstico também alcança '(...) todo ambiente que esteja diretamente ligado à vida da família' não importando o objeto da prestação do serviço, daí porque doméstico pode ser piloto de avião, motorista particular, enfermeira, médico etc. Assim, deve-se verificar se as propriedades nas quais o autor labutou importam essa caracterização como extensão do ambiente doméstico, ou seja, se se trata de chácara ou sítio de recreio, uma comodidade à família, utilizada apenas para o seu lazer, visto que o só-fato de a propriedade não ser explorada economicamente (seja com atividades agropecuárias, turísticas, etc.) não é suficiente a caracterizar o trabalhador como empregado doméstico, pois o elemento diferenciador reside em tal imóvel ser uma extensão da residência da família.** [...] razão pela qual mantém-se a sentença proferida. (782201000923009 MT 00782.2010.009.23.00-9, Relator: DESEMBARGADOR ROBERTO BENATAR, Data de Julgamento: 26/07/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: 27/07/2011)

DANO MORAL. AUSÊNCIA DE PROVA. Não se cogita de indenização por dano moral quando não demonstrada violação à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem da pessoa, que o caracterizam, a teor do preceituado no art. 5º, X, da CF, ainda que existente o ato ilícito imputado ao empregador. **VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. CONFIGURAÇÃO. A prestação de trabalho como motorista para acompanhar sócia da empresa e sua família, bem como para eventual transporte de funcionários da empresa para a residência da sócia, não enseja a declaração de vínculo de emprego com a empresa comercial, por se tratar de trabalho realizado no âmbito residencial.** Presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego doméstico, impossível a declaração judicial de que o vínculo se deu sob outra condição. (149200800904000 RS 00149-2008-009-04-00-0, Relator: MILTON VARELA DUTRA, Data de Julgamento: 13/05/2009, 9ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)

<sup>70</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p.9.

**CASA DE CAMPO - NATUREZA DOMÉSTICA - EXTENSÃO DO ÂMBITO RESIDENCIAL.** O fato de o trabalhador prestar seus serviços em local fora do âmbito residencial da família não desnatura o trabalho doméstico, mormente porque em casa de campo, com cunho familiar, sem fins lucrativos, devendo ser considerada extensão da residência do reclamado. Recurso não provido.

Nesse ínterim, o importante é saber se o trabalho acontece para o âmbito residencial, sendo desnecessário para a sua configuração a natureza do trabalho do empregado ou qual a função que ele desempenha. Orlando Gomes e Elson Gottschalk, citados por Delgado<sup>71</sup>, explicam:

A natureza da função do empregado é imprestável para definir a qualidade de doméstico. Um cozinheiro pode servir tanto a uma residência particular como a uma casa de pasto. Um professor pode ensinar num estabelecimento público ou privado ou no âmbito residencial da família. Portanto, a natureza intelectual ou manual da atividade não exclui a qualidade do doméstico.

Outro requisito que é alvo de bastante controvérsia na doutrina diz respeito à continuidade dessa relação, já que para os demais empregados fala-se na não-eventualidade. Existem duas interpretações que são feitas acerca do tema: a primeira que não existe diferenciação entre as duas expressões, o conceito de não-eventualidade teria sido incorporado pela Lei n.º 5.859/72 de maneira equivalente ao conceito presente no art. 3.º da CLT; a outra, que a continuidade presente na lei do serviço doméstico difere do trabalho não-eventual, constante na CLT, pelo fato de ter adotado, justamente, expressão repelida por este conjunto normativo (natureza contínua), isto é, “o elemento da não-eventualidade na relação de emprego doméstica deve ser compreendido como efetiva continuidade, por força da ordem jurídica especial regente da categoria”<sup>72</sup>, de forma que o diarista doméstico seria trabalhador eventual doméstico.

A continuidade presente no trabalho doméstico significa dizer que deve ser periódico, com regularidade, sucessivo, sem necessariamente ser diário. Para Plá Rodriguez, citado por Martins<sup>73</sup>, “os serviços podem ser prestados em forma contínua e ininterrupta ou em forma periódica; uma vez por semana, três vezes por semana, uma vez a cada quinze dias etc.”.

<sup>71</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 353.

<sup>72</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 351.

<sup>73</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 9

No que concerne à característica específica do emprego doméstico, finalidade não lucrativa dos serviços, denota-se que o empregador doméstico não empregue visando a auferir efeito econômico, que o trabalho seja cumprido sem existir finalidade comercial, mas, de outra forma, possua interesse exclusivamente pessoal ou familiar, sem produzir benefícios que repercutam fora do âmbito residencial.

Este elemento específico – finalidade econômica- é constituído sob a visão do empregador doméstico, cujo serviço não pode ser fator de produção para este, tendo em vista que todo trabalho realizado pelo empregado possui cunho oneroso, produz, exclusivamente, valor de uso, já que a atividade desempenhada é de mero consumo, não-produtiva. Assim, quando uma cozinheira trabalha numa residência que fornece alimentação para pessoas que não integram o ambiente familiar (terceiros), ela não será enquadrada como doméstica, mas empregada comum, diante do exercício de atividade lucrativa do patrão. De outra forma, o caseiro de sítio de lazer do empregador, que não haja qualquer produção na propriedade, com participação do trabalhador, que objetive a venda a terceiros será considerado doméstico.

Outro elemento específico é a prestação laboral à pessoa ou família. A lei é bastante clara ao afirmar que o trabalho deve ser realizado para *pessoa ou família*, possibilitando apenas a pessoa física a integrar o polo passivo da relação doméstica, excluindo a pessoa jurídica, os entes despersonalizados e os profissionais liberais quando utilizam os serviços do empregado para sua atividade econômica.

O conceito de família, como explicita Bonfim<sup>74</sup>,

Deve ser entendido como reunião espontânea de pessoas para habitação em conjunto, mesmo que não haja vínculo de parentesco entre elas. Desta forma, é possível equiparar ao conceito de família, para fins de caracterização do empregador doméstico, amigos que coabitam numa mesma casa, casal homossexual, famílias irregulares etc.

Mesmo que a família seja formada por diversas pessoas, ainda assim, será considerada como empregador do doméstico, desde que seus membros sejam capazes e tomem os serviços do trabalhador doméstico. É que “todos os membros

---

<sup>74</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 349.

maiores e capazes da família são coempregadores domésticos e respondem solidariamente pelos encargos trabalhistas, mesmo aqueles que não trabalham”<sup>75</sup>.

A doutrina ainda estende a aplicação do conceito família ao grupo unitário de pessoas físicas, como a república estudantil e sua faxineira. Entretanto, esta relação pode ser descaracterizada se o encontro for casual, cujo grupo não se reuniu espontaneamente como se fosse uma família, como ocorre nos albergues ou numa república estudantil proporcionada pelo governo.

Desta feita, a partir das particularidades dos empregados domésticos mostradas acima, é possível diferenciá-los de outros trabalhadores, como o empregado em domicílio e o diarista.

O artigo 83 da CLT define que empregados em domicílio são aqueles que executam seu trabalho em sua habitação ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere. Ou seja, este tipo de empregado desempenha o serviço de maneira contínua e pessoalmente em sua própria casa, porém encontra-se subordinado ao empregador, que o remunera e dirige. Ele é regido pela CLT. Exemplo desse tipo de empregado é a costureira que trabalha em sua residência para o empregador.

O empregado doméstico, por sua vez, presta o serviço na residência da família ou da pessoa, sem intuito lucrativo, e não em sua própria residência. A distinção que existe entre esses prestadores de serviço é a finalidade lucrativa do empregador: presente naquele que dirige o empregado em domicílio e ausente no empregador doméstico.

Em relação à figura do diarista, este tipo de trabalhador doméstico, dependendo do caso, pode ou não ser enquadrado como empregado doméstico. Diarista é aquele que trabalha por dia e ganha por dia, quando termina o labor.

A questão do diarista ser ou não empregado doméstico gira em torno da subordinação e, principalmente, do entendimento do requisito “continuidade”, presente no conceito de empregado doméstico na Lei nº 5.859/72. Para Martins<sup>76</sup>, contínua deve ser interpretada como “não episódica, não eventual, seguida, sucessiva”, sem fazer distinção entre continuidade e não eventualidade (pressuposto da relação de emprego). Pronunciou-se<sup>77</sup>:

---

<sup>75</sup> Idem, p. 350.

<sup>76</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 21.

<sup>77</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 22.



A continuidade mostra algo que é sucessivo, mas não precisa ser diário. A lei não usa a expressão trabalho cotidiano ou diário, o que mostra que o trabalho prestado pode não ser diário, mas em alguns dias da semana, implicando ser periódico, seguido, sucessivo.

Para este mesmo doutrinador:

Não existe eventualidade na prestação de serviços de uma faxineira que vai toda semana, por longos anos, à residência da família, sempre nos mesmos dias da semana. Pelo contrário, há continuidade na prestação de serviços que são realizados no interesse do empregador, pois as atividades de limpeza e lavagem de roupas são necessidades normais e permanentes do empregador doméstico. O fato de a diarista prestar serviços uma vez por semana não quer dizer que não exista relação de emprego. (...) o importante é que fique evidenciada a subordinação pela existência de imposição patronal quanto ao dia e horário de trabalho<sup>78</sup>.

Ou seja, nessa visão, independe a quantidade de dias laborados, se dois ou três, para configurar o vínculo de emprego doméstico, importando, para tanto, demonstrar que o trabalho ocorreu de forma contínua, durante lapso temporal considerável e que havia subordinação ao patrão, isto é, este é quem dizia em quais dias seriam realizados os serviços.

Se existisse a possibilidade do diarista escolher os dias da semana em que pretende trabalhar, com liberdade para prestar serviços em outras residências e até para escolher dia e horário de trabalho, alterando a seu bel prazer, de acordo com sua disponibilidade, neste caso, será considerado trabalhador autônomo, pois “trabalha por conta própria, explora economicamente, em proveito próprio, a força de trabalho”<sup>79</sup>, pois indica que tem autonomia e não é subordinado ao “patrão”.

Aqui, a subordinação é fundamental para diferenciar o doméstico autônomo do empregado doméstico.

Contrapondo-se a este entendimento, a exemplo de Barros (2011), há o de que contínuo é o trabalho executado seguido, sem interrupção, enquanto não eventualidade se vincula aos fins normais da atividade, sem depender do tempo. Assim, não se enquadra como doméstico o trabalhador que presta serviços apenas alguns dias da semana, já que lhe falta o elemento continuidade (entendida como ausência de interrupção), sendo considerado como autônomo. Observe essa linha no julgado que se segue:

<sup>78</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 22.

<sup>79</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 24.

RECURSO DE REVISTA. DIARISTA QUE PRESTA SERVIÇOS, EM RESIDÊNCIA, DOIS OU TRÊS DIAS NA SEMANA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O reconhecimento do vínculo empregatício com o empregado doméstico está condicionado à continuidade na prestação dos serviços, o que não se aplica quando o trabalho é realizado durante alguns dias da semana. No caso, inicialmente, durante longo período, a reclamante laborava duas vezes por semana para a reclamada, passando, posteriormente, a três vezes. Assim, não há como reconhecer o vínculo de emprego postulado, porque, na hipótese, está configurada a prestação de serviços por trabalhadora diarista. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento, para julgar improcedente a reclamação. (TST-RR-17676/2005-007-09-00, Sétima Turma, Rel. Min. Pedro Paulo Manus, Pub. 04/05/2009)

Em face dos posicionamentos contrários para ser configurado ou não o trabalhador diarista como empregado doméstico, a Lei nº 5.859/72 somente será aplicada àquele se houver subordinação e se o entendimento for no sentido de que a continuidade é sinônimo de não eventualidade, pouco importando se a realização é diária, mas que seja periódico. Do contrário, a lei que rege os domésticos não será utilizada.

### 3.4 OBRIGATORIEDADE DO VALE-TRANSPORTE: LEI Nº 7.418/85

O vale-transporte foi um direito estabelecido aos empregados domésticos pela lei infraconstitucional nº 7.418/1985. Nesta norma, porém, o empregador não era obrigado a pagá-lo ao empregado, constituindo uma mera faculdade na sua concessão ou não. A sua obrigatoriedade somente adveio com a Lei nº 7.619/87, que alterou a redação do artigo 1º daquela lei:

Art. 1º - Fica instituído o Vale-Transporte, que o empregador, pessoa física ou jurídica, **poderá antecipar ao trabalhador** para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, mediante celebração de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho e, na forma que vier a ser regulamentada pelo Poder Executivo, nos contratos individuais de trabalho. (Lei nº 7.418/85)

Art. 1º Fica instituído o vale-transporte, **que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado** para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais. (Lei 7.619/87) - Grifos acrescidos.

Em virtude das leis acima não terem explicitado que os domésticos faziam jus ao vale-transporte, pairava uma incerteza quanto à concessão ou não deste direito por parte do empregador, pois, como afirma Martins<sup>80</sup>, “poder-se-ia entender que o empregador doméstico teria de fornecer o vale-transporte, pois pode ser enquadrado como pessoa física de que fala a lei”. Esta celeuma, entretanto, foi resolvida com o Decreto nº 95.247/87, *in verbis*:

Art. 1º São beneficiários do Vale-Transporte, nos termos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, alterada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, os trabalhadores em geral e os servidores públicos federais, tais como:

(...)

II - os empregados domésticos, assim definidos na Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972;

Percebe-se, assim, que o direito ao vale-transporte, benefício antecipado ao empregado em razão das despesas de deslocamento da residência ao local de trabalho e vice-versa, foi criado pelas Leis nº 7.418/85 e 7.619/87, cuja extensão aos domésticos sobreveio por meio de sua regulamentação, através do Decreto nº 95.247/87.

Em razão da “utilização efetiva das despesas de deslocamento”, constante no art. 2º do Decreto que trata acerca do tema em comento, o fornecimento do vale-transporte ao empregado somente é devido de acordo com a sua estrita necessidade com os gastos oriundos do seu deslocamento residência-trabalho. Assim, em se tratando de um trabalhador que reside com a pessoa ou família empregadora, não fará jus este benefício, tendo em vista que não necessita utilizar transporte para o trabalho; se o empregador fornecer o transporte, da mesma forma, estará desobrigado ao seu pagamento; àqueles empregados que passam a semana no local de trabalho, geralmente os que são oriundos do interior, e retornam aos finais de semana às suas residências, o empregador somente pagará a condução empregada naqueles dias, isto é, ida para a residência e retorno para o trabalho.

Como forma de saber a efetiva despesa de deslocamento, o empregado deve declarar o percurso feito (casa-trabalho), o montante devido em razão desse itinerário, bem como a sua periodicidade. Caso o empregado declare de maneira falsa ou o utilize indevidamente, cometerá falta grave (art. 7º, §3º, Decreto 95.247/87).

---

<sup>80</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 51.

Segundo disciplinam as normas em questão, o empregador poderá descontar até 6% (seis por cento) do salário do doméstico por causa do vale-transporte, cujo excesso, se houver, ficará a expensas do empregador.

Art. 9º O Vale-Transporte será custeado:

I - pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;

II - pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.

Parágrafo único. A concessão do Vale-Transporte autorizará o empregador a descontar, mensalmente, do beneficiário que exercer o respectivo direito, o valor da parcela de que trata o item I deste artigo. (Decreto nº 95.247/87)

Art. 4º - A concessão do benefício ora instituído implica a aquisição pelo empregador dos Vales-Transporte necessários aos deslocamentos do trabalhador no percurso residência-trabalho e vice-versa, no serviço de transporte que melhor se adequar.

Parágrafo único - O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário básico. (Lei nº 7.418/85)

O citado Decreto estabelece que o fornecimento do vale-transporte deve ser feito em vale e não em dinheiro, cuja substituição pela quantia equivalente em pecúnia poderá repercutir nas demais verbas salariais, tendo em vista que tal montante, pago habitualmente, possuiria natureza salarial.

Art. 5º É vedado ao empregador substituir o Vale-Transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento, ressalvado o disposto no parágrafo único deste artigo.

Parágrafo único. No caso de falta ou insuficiência de estoque de Vale-Transporte, necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema, o beneficiário será ressarcido pelo empregador, na folha de pagamento imediata, da parcela correspondente, quando tiver efetuado, por conta própria, a despesa para seu deslocamento.

Entrementes, embora haja expressa vedação, atualmente a jurisprudência tem aceitado a substituição do vale pelo dinheiro, se o empregador for doméstico. Afirma Bonfim<sup>81</sup> que “o argumento é que ao patrão doméstico não é dispensada a mesma exigência dirigida ao patrão urbano, já que aquele não possui apoio administrativo”.

<sup>81</sup>CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4.ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 379.

### 3.5 NOVOS DIREITOS ASSEGURADOS PELA CARTA MAIOR DE 1988

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu uma série de novos direitos aos domésticos, que, até então, eram bastante pontuais. Apesar de ter não sido garantido integralmente o rol de direitos previstos no art. 7º<sup>82</sup>, a atual Carta Maior foi a primeira que disciplinou sobre os direitos trabalhistas dos domésticos, e que foi alvo de críticas pelos doutrinadores, tendo em vista que a sua inserção nesse texto estar-se-ia privilegiando uma categoria quando não deveria fazê-lo, como assevera Martins<sup>83</sup>:

Nenhuma Constituição brasileira havia tratado de direitos trabalhistas dos domésticos, nem mesmo a ele se referiam. Na verdade, não deveriam fazê-lo porque não é matéria constitucional, pois, caso contrário, outros trabalhadores também iriam querer ter seus direitos inseridos no bojo da Lei Maior.

Ainda, segundo o mesmo autor<sup>84</sup>:

Anteriormente à Constituição de 1988, o doméstico podia receber menos de um salário-mínimo (§1º do art. 5º da Lei nº 5.859), não fazia jus a 13º salário, aviso-prévio e repouso semanal remunerado (art.5º, a, da Lei nº 605/49). A Lei 5.859 assegurava ao doméstico apenas a anotação na CPTS, férias anuais de 20 dias e Previdência Social.

Outrossim, o referido rol constitucional abrangia as seguintes parcelas, algumas das quais, inclusive, não eram nem previstas na Lei que versava sobre o trabalho doméstico: salário mínimo, que poderia ser pago de maneira proporcional ao número de horas ou de dias trabalhados; Irredutibilidade de salário; 13º salário; repouso semanal remunerado; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias; licença-paternidade, com duração de cinco dias à custa do empregador; aviso prévio, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; aposentadoria e integração à Previdência Social.

---

<sup>82</sup>Art. 7º CF/88 – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

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

<sup>83</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 40.

<sup>84</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 41.

Estes eram, inicialmente, os direitos que foram garantidos pela Constituição Federal. Inicialmente pelo fato de que, ao tempo em que foi elaborado esse texto, apenas estes direitos foram assegurados e, com a nova Emenda Constitucional, este rol encontra-se defasado, tendo em vista que houve uma extensão de direitos aos domésticos, fazendo constar, atualmente, mais uma série de direitos até então excluídos à categoria e que serão palco de maiores considerações à frente.

### 3.5.1 Salário mínimo

Grande conquista adquirida pelo empregado doméstico foi a garantia do salário mínimo, que mínimo visa a atender as necessidades básicas do trabalhador e de sua família, seja ele doméstico ou não. É que antes da CRFB, o trabalhador doméstico poderia perceber menos que um salário-mínimo, já que constava na lei que os rege (nº 5.859/72) a expressão “o empregado que receber salário superior ao mínimo vigente”.

Essa prestação fornecida ao trabalhador em razão do contrato de trabalho pode ser pago uma parte em dinheiro e a outra em utilidade<sup>85</sup>, desde que esta última parte, que é devida em função do fornecimento de habitação, alimentação etc., não ultrapasse 70% do salário-mínimo (art. 82 da CLT). Porém, para que haja dedução a título de salário-utilidade, os descontos devem ser feitos desde o começo da relação contratual de trabalho, pois, do contrário, estar-se-ia violando o princípio da inalterabilidade contratual *in pejus*.

Entretantes, este não é o entendimento de Carrion<sup>86</sup>:

Não é verdade que, pelo princípio da inalterabilidade das cláusulas pactuadas, o empregador que não descontava as utilidades legais antes da Constituição não possa fazê-lo agora. A situação fática e jurídica anterior, que não cogitava do salário mínimo doméstico, determina imperativamente a modificação de comportamento; essa adaptação permite todas as alterações necessárias, próprias do instituto, como é o caso do cômputo das utilidades fornecidas.

---

<sup>85</sup>Segundo Vólia Bonfim, utilidade é tudo aquilo que não é dinheiro. A natureza salarial da utilidade depende de quatro requisitos cumulativos: ser benéfica, habitual, graciosa para o empregado e que seja concedida pelo trabalho e não para o trabalho, isto é, que seja forma de contraprestação do serviço e não uma ferramenta para a execução deste.

<sup>86</sup> CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 28. Ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2003. P. 44 e 45.

Questão controvertida diz respeito aos descontos provenientes da utilidade, tendo em vista que antes da Lei 11.324/2006, havia a possibilidade de dedução de todas as utilidades concedidas pelo empregador e, posteriormente a esta legislação, proibiu-se, segundo a redação do art. 2º-A da Lei 5.859/72, os descontos no salário do empregado com o fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. Assim conclui Bonfim<sup>87</sup>:

Até a inclusão do art. 2º-A à Lei nº 5.859/72, ao doméstico eram aplicáveis os arts. 81, 82, 458, 462 da CLT, na parte compatível. E até hoje são aplicáveis as leis que fixam o salário mínimo (hora, dia e mês). Após a Lei nº 11.324/06 foram vedados os descontos de algumas utilidades fornecidas pelo empregador. Esta regra só se aplica para o trabalho executado após 20/07/06 (data da publicação da lei).

Logo, se o empregador fornecia uma utilidade, poderia efetuar o desconto correspondente (arts. 81 e 82 da CLT) até 20/07/06; após esta data o desconto está proibido para algumas utilidades.

A partir da Carta Magna de 1988, abriu-se a possibilidade do recebimento de salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado, garantindo o salário hora, dia ou mês. Nesse sentido, informa Bonfim<sup>88</sup>:

Isto significa que não há a obrigação de pagar o valor mensal fixado por lei, se a doméstica não trabalhar de segunda a sábado. Se trabalha dois dias por semana, deverá receber, pelo menos, o valor do salário mínimo dia, multiplicado pelo número de dias trabalhados por mês, mais o RSR. Este resultado será inferior ao mínimo mensal, pois proporcional ao trabalho executado. Nem seria justo alguém que trabalha 30 dias ganhar o mesmo valor que outro que trabalha 10 dias no mês.

Da mesma forma, entende Martins<sup>89</sup>:

O empregado doméstico pode perceber salário por hora. Desde que ganhe pelo menos o valor do salário-mínimo horário, não haverá nenhum problema. É o que ocorreria se o empregado doméstico prestasse serviços apenas por quatro horas diárias ou apenas em certos dias da semana, em que deveria ter um salário proporcional às horas ou aos dias trabalhados em relação ao salário-mínimo.

Assim, existe a possibilidade do doméstico receber menos que um salário mínimo, desde que a sua jornada de trabalho seja inferior à disposta na Constituição, isto é, 8h diárias ou 44h semanais, fato este que ganhará pelo menos

<sup>87</sup>CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**.4.ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 360.

<sup>88</sup>CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4.ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 358.

<sup>89</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 48.

o valor do salário-mínimo horário. A Constituição proíbe, pois, o recebimento, por dia trabalhado, de menos do que o mínimo legal.

### 3.5.2 Irredutibilidade do salário

Em regra, segundo informa o inciso VI do art. 7º da CF/88, o salário do empregado não poderá ser reduzido, salvo se for por acordo ou convenção coletiva. A irredutibilidade que se trata aqui decorre da inalterabilidade das condições de trabalho, sendo ilegal qualquer forma de alteração do contrato de trabalho que prejudique o trabalhador, e diz respeito ao valor nominal do salário e aos descontos não autorizados por lei. É defeso, inclusive, a redução do salário devido à redução da jornada de trabalho, quando foi acordado anteriormente que o salário corresponderia a um montante maior. Assim exemplifica Bonfim<sup>90</sup>:

O empregador contratou doméstico para trabalho de segunda a sábado, por um salário de R\$ 1.000,00. Não poderá, depois de um ano reduzir o salário para R\$ 500,00, sob o argumento de que o doméstico passará a trabalhar apenas três dias da semana.

Se o empregador doméstico não realizou descontos no salário do empregado desde o início do pacto laboral, não pode fazê-lo depois, em face da irredutibilidade do salário.

Apesar de existir uma possibilidade de redução do salário, através de acordo ou convenção coletiva, na prática, este abatimento salarial não acontece, porque inexistente sindicato doméstico patronal capaz de celebrar os acordos ou convenções coletivas de trabalho. Nessa linha, expõe Martins<sup>91</sup> que não poderão ser reduzidos os salários do doméstico, “nem mesmo por acordo ou convenção coletiva, pois essas regras não se aplicam a domésticos, justamente porque o parágrafo único do art. 7º não reconhece como direito do referido trabalhador o contido no inciso XXVI” [do mesmo dispositivo constitucional].

---

<sup>90</sup>CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4.ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 366.

<sup>91</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 49.



### 3.5.3 Décimo terceiro salário

A gratificação natalina somente foi garantida aos empregados domésticos com a Constituição Federal de 1988. Esse direito foi instituído aos demais trabalhadores pelas Leis 4.090/1962 e 4.749/1965, mas em face de não ter sido mencionado tal direito na Lei nº 5.859/72, como também não o foi naquelas normas, os domésticos permaneceram por longo tempo a mercê desta vantagem.

O décimo terceiro salário é obrigatório, pago ao trabalhador doméstico em duas parcelas: a primeira, entre os meses de fevereiro a novembro, baseado no salário do mês anterior; o restante, no dia 20 de dezembro, com base no salário deste mês, descontando-se a quantia já paga na primeira metade, calculado com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria, à razão de 1/12 da remuneração por mês de serviço ou por período de trabalho igual ou superior a 15 dias, possibilitando, também, o seu cálculo proporcional, como acontece quando o empregado doméstico não laborou todos os meses do ano.

Essa gratificação natalina não é devida quando o empregado é dispensado por justa causa, ocasião em que o empregador poderá descontar de seu salário o adiantamento efetuado em razão do pagamento proporcional. Se a rescisão do contrato de trabalho for por culpa recíproca, será pago apenas 50% do décimo terceiro salário a que faria jus o empregado se tivesse transcorrido normalmente (Súmula 14/TST). Da mesma forma, se o empregado não trabalha todos os dias da semana, o cálculo do 13º salário será em função dos dias laborados por mês ou pela média desses dias no período de cálculo desta verba.

### 3.5.4 Repouso semanal remunerado (RSR)

A Constituição Federal/1988 estendeu ao empregado doméstico o direito de descanso semanal remunerado, que consiste na ausência de prestação de serviço uma vez por semana ao empregador, porém recebendo remuneração, objetivando a recuperação das energias despendidas na semana com o labor, bem como a possibilidade de lazer e convivência familiar e social do empregado.

Ele é concedido de preferência aos domingos, por um período de 24 horas consecutivas. Assim, conforme explicita menção constitucional, o repouso semanal

pode ser efetuado em qualquer dia da semana, e não necessariamente aos domingos. Sobre esse assunto, disciplinou Martins<sup>92</sup>:

A própria constituição explicita que o repouso pode ser semanal será de preferência aos domingos. Isso quer dizer que o repouso pode ser concedido em outro dia, na hipótese de o empregado trabalhar no domingo. Caso o empregado doméstico trabalhe no domingo, terá direito ao pagamento em dobro, se não tiver folga compensatória. A jurisprudência entende da mesma forma: “os empregados domésticos devem receber, em dobro, pelo trabalho realizado aos domingos, em feriados e dias santificados, embora a carta de 1988 não se refira de modo expresso a estes últimos. O objetivo do legislador constituinte foi estender-lhe também o descanso em feriados” (TRT-3 Região, RO 3.159/95, Ac. 2ª T, j. 18-4-95, Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros, in LTr 59-08/1067)

Para fazer jus ao descanso semanal remunerado, o empregado não pode ter faltado ao serviço durante a semana, nem ter chegado atrasado ao trabalho, tendo em vista que constituem requisitos para a sua concessão a assiduidade e a pontualidade. Ou seja, se o doméstico não foi assíduo ao seu trabalho, ele terá direito ao repouso semanal, porém não será pago pelo empregador.

Insta informar que, nos casos em que o empregado doméstico não labora todos os dias da semana, o RSR é calculado de maneira proporcional aos dias trabalhados. Se o trabalhador ganha por dia ou por semana, o seu pagamento deve ser separado das demais verbas.

A Súmula 146, do Tribunal Superior do Trabalho, aduz que o trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

### 3.5.5 Férias anuais remuneradas

O texto constitucional, de igual modo, conferiu aos empregados domésticos, o direito às férias com mais um terço do salário normal, após laborar no período de doze meses.

A Lei que regula o emprego doméstico, entretanto, atribuiu o referido direito, mas por um período menor, de 20 dias úteis após cada período de 12 meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família. Com a CRFB/88, esse período de

---

<sup>92</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p.74.

férias não foi mencionado, de modo que grande polêmica foi travada acerca da quantidade de dias que tinha direito o doméstico.

Apesar de ter estabelecido aos domésticos o direito em comento, acrescido de 1/3, silenciou em relação às férias proporcionais, à quantidade de dias e a possibilidade de sua redução pelas faltas injustificadas. Nesse diapasão afirma Normando<sup>93</sup>:

A Constituição Federal de 1988, apesar de estabelecer aos domésticos o direito às férias com acréscimo de 1/3, não previu a quantidade de dias para o seu gozo, nem versou sobre a sua proporcionalidade, nem sobre seu escalonamento em razão de faltas injustificadas.

Esta dúvida, no entanto, foi solucionada com a Lei nº 11.324/06, que alterou a redação do art. 3º da Lei nº 5.859/72, em que o doméstico passou a ter direito a férias de 30 dias corridos, contados a partir de sua publicação.

No que pertine às férias proporcionais, há entendimentos contrastantes em relação a sua aplicação, porque a Carta Maior não tratou do tema e a Lei nº 5.859/72 diz que as férias são concedidas após um período de 12 meses de trabalho, ou seja, se trabalhou menos que este período não fará jus a esse direito, de maneira proporcional.

EMPREGADO DOMÉSTICO. FÉRIAS PROPORCIONAIS. Indevido o pagamento das férias proporcionais ao doméstico, porquanto a lei regulamentadora das relações empregatícias envolvendo empregados domésticos, bem como a Constituição da República não lhe asseguram tal vantagem. Embargos providos. E-RR-324225/96 – Ac. SDI-I - 2ª – Red.: Min. Vantuil Abdala – DJU 26.5.2000, p. 339.

No entanto, conforme dispõe a Súmula 261, do TST, se o doméstico pedir demissão, tendo laborado por um período menor que 12 meses, tem direito às férias proporcionais.

Com a Convenção n. 132 da OIT, ratificada pelo Brasil, esse impasse foi ultrapassado, vejamos:

FÉRIAS: EMPREGADO DOMÉSTICO. CONVENÇÃO n. 132 da OIT. A Convenção n. 132 da OIT aplica-se a todas as pessoas empregadas, à exceção dos marítimos (art. 2º), o que significa que para os empregados domésticos estão sob a órbita de abrangência do referido diploma legal. Assim, o empregado doméstico passou a fazer jus às férias proporcionais –

<sup>93</sup>NORMANDO, Cláudia Cavalcante. **Trabalho Doméstico**: valores jurídicos e dignidade humana. São Paulo: Sérgio Antonio Fabris Editor, 2005. p.128.

e mesmo que peça demissão – eis que a Convenção n. 132 prevê esse direito sem fazer qualquer ressalva quanto ao motivo da rescisão contratual. TRT-GO-01741 – 2002-011-18-00-3 – ROS- Rel.: Juiz Platon Teixeira de Azevedo Filho – DOE 25.3.2003. Revista Synthesis 37/2003, p. 240

Assim, a partir da referida Convenção da OIT, o empregado doméstico faz jus às férias proporcionais, porque inexistente qualquer ressalva que não permita ao empregado doméstico ter direito a elas.

### 3.5.6 Licença-maternidade e paternidade

Primeiramente, no que se refere à licença-paternidade, ela foi uma inovação trazida pela Constituição Federal (art. 7º, XIX), consistindo no direito do empregado se ausentar do serviço em razão do nascimento de filho pelo prazo de 05 (cinco) dias consecutivos, contados a partir do nascimento, sem que seja deduzido de seu salário.

Existem doutrinadores, a exemplo de Valeriano, que defende a não obrigatoriedade do empregador em remunerar o empregado em virtude da licença-paternidade, por entender que a Constituição garantiu o direito à licença-paternidade, mas não mencionou a sua remuneração. Diversamente é o posicionamento de Bonfim<sup>94</sup>, que assevera que “a benesse só se estende ao pai biológico e não ao adotivo, e é o empregador quem arca com tal ônus, sem qualquer compensação da previdência”.

A licença-paternidade dos domésticos é regulamentada pelo art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Transitórias (ADCT), que previu o prazo para tal licença.

Por sua vez, em relação à licença-maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da CF/88, este benefício teve seu prazo ampliado, porque antes as domésticas possuíam direito à licença de 90 dias, que passou a ser assegurado 120 dias com a nova constituição.

A regulamentação da licença gestante ocorreu com a Lei nº 8.213/1991, que determina em seu artigo 39 a concessão da licença aos 28 (vinte e oito) dias que antecedem o parto, garantindo ainda o emprego e o salário por 120 (cento e vinte) dias. Pode acontecer, porém, desse período sofrer alteração antes ou depois do parto, desde que tenha atestado médico específico.

---

<sup>94</sup>CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4.ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 371.

Como aduz Bonfim<sup>95</sup>, “ao conceder o direito à licença-maternidade de 120 dias (art. 7º, XVIII, da CRFB), sem prejuízo do salário, a doméstica também passou a ter direito ao descanso em caso de aborto, previsto no art. 395 da CLT, bem como à licença em caso de adoção (art. 392-A da CLT).

A licença gestante é um direito da empregada de repousar durante 120 dias “sem prejuízo do emprego e do salário, para que a mesma possa recuperar-se do parto e dedicar-se ao filho recém-nascido”<sup>96</sup>. Quando a trabalhadora afasta-se do serviço, por ocasião do parto, aborto ou adoção, a empregada receberá benefício previdenciário denominado salário-maternidade, que se baseia no último salário da empregada, desincumbindo o empregador dessa responsabilidade, mas este continuará recolhendo a parcela da contribuição previdenciária. Aquela que será recebida pela doméstica já será descontado o percentual que lhe é devido, isto é, será descontada do próprio benefício pelo INSS.

Durante o gozo da licença, é vedado o trabalho pela beneficiária que, assim procedendo, fará jus tanto ao salário maternidade, quanto ao salário do período em que trabalhou.

Havendo dispensa sem justa causa do empregado doméstico, antes do período em que este gozaria o seu afastamento do emprego, arcaria com o pagamento dos 120 dias, tendo em vista que é imprescindível para a concessão desse benefício a continuação do vínculo empregatício (condição de contribuinte da Previdência), o que impediria o pagamento da licença por esta. Dessa forma, a dispensa injusta seria uma indenização paga pelo empregador.

Grande polêmica foi travada até publicação da Lei nº 11.324/06, quanto à estabilidade à gestante doméstica, pois a doutrina majoritária entendia que a empregada doméstica somente possuía direito ao salário maternidade, não estendendo à mesma a garantia de emprego. Com o advento desta Lei, contudo, as trabalhadoras domésticas tornaram-se beneficiárias da estabilidade provisória, segundo disciplina seu art. 4º.

---

<sup>95</sup>CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4.ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 371.

<sup>96</sup>ALMEIDA NETO, João Alves de. **Guia Prático do Emprego Doméstico**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 62.

### 3.5.7 Aviso Prévio

O aviso prévio, segundo certifica Nascimento<sup>97</sup> é:

a comunicação da rescisão do contrato de trabalho pela parte que decide extingui-lo, com a antecedência a que estiver obrigada e com o dever de manter o contrato após essa comunicação até o decurso do prazo nela previsto, sob pena de pagamento de uma quantia substitutiva, no caso de ruptura do contrato.

A Constituição Federal de 1988 garantiu, também, aos empregados domésticos o direito ao aviso prévio de, no mínimo, de 30 dias de antecedência. Ele é devido quando o contrato não é por tempo determinado, já que nestes contratos não existe o evento surpresa oriundo da ruptura contratual. Cabe, ainda, nas dispensas sem justa causa e nos pedidos de demissão. O aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os efeitos de baixa na Carteira de Trabalho e prescrição.

No que tange a este direito, são aplicadas as regras previstas na CLT, em virtude da ausência de regulamentação para a aplicação dos preceitos aos domésticos.

### 3.5.8 Aposentadoria

A Carta Magna/88 prevê, ainda, a aposentadoria aos empregados domésticos em seu art. 7º, seja em razão do tempo de serviço, invalidez ou por idade.

A aposentadoria pelo motivo de tempo de contribuição é concedida ao empregado que completa, respectivamente, ao homem e a mulher, 35 ou 30 anos como contribuinte da Previdência. Quando se trata da idade, ela é conferida quando o homem possui 65 anos de idade, e a mulher, 60 anos.

Quanto ao benefício concedido em razão da invalidez, é necessário que o empregado tenha contribuído doze vezes para a Previdência Social, desde que não preencha alguma das isenções descritas no art. 26, II, da Lei nº 8.213/91.

---

<sup>97</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 468.

Assevera Normando<sup>98</sup> que existe a possibilidade do empregado aposentar-se proporcionalmente se este for filiado à Previdência antes de 15 de dezembro de 1998, e se cumprir todos os requisitos legais exigidos.

### 3.6 FACULTATIVIDADE DO FGTS: LEI 10.208/2001

A referida Lei trata acerca do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que consiste numa poupança compulsória suportada pelo empregador, efetuando depósito de 8% da remuneração do trabalhador numa conta vinculada deste, que se destinam à indenização por tempo de serviço do empregado.

Atualmente, o FGTS está previsto na Lei nº 8.036/90 e no Decreto nº 99.684/90, que estabelece a aquisição deste pelos domésticos somente quando fosse criada lei que possibilitasse o acesso a este regime, nos termos:

(Lei nº 8.036/90) Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

(...)

**§ 3º Os trabalhadores domésticos poderão ter acesso ao regime do FGTS, na forma que vier a ser prevista em lei.**– Grifos acrescentados.

Somente em 2001, com a Lei nº 10.208, é que o FGTS, juntamente com o seguro-desemprego, foi estendido ao empregado doméstico. Essa norma adicionou à lei que rege os domésticos os arts. 3º-A, 6º-A, 6º-B, 6º-C e 6º-D, porém a sua concessão é mera faculdade do empregador, diferentemente da obrigatoriedade que existe em relação aos empregados urbanos e rurais.

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. – Grifos acrescentados.

Essa faculdade do empregador doméstico em depositar o FGTS, entretanto, faz com que essa legislação, para a grande maioria dos casos, não seja observada

---

<sup>98</sup>NORMANDO, Cláudia Cavalcante. **Trabalho Doméstico**: valores jurídicos e dignidade humana. São Paulo: Sérgio Antonio Fabris Editor, 2005. p.134.

(inefetividade), tendo em vista a voluntariedade do seu pagamento, configurando o desinteresse dos empregadores. Isto ocorre, também, em virtude da ausência de penalidade ao empregador por não conceder o FGTS, além do aumento do custo com o trabalhador. Nessa perspectiva, dispõe Martins<sup>99</sup>:

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

E, mais a frente, continua:

... Poucos empregadores irão querer pagar o FGTS, que pode até implicar a suspensão dos postos de trabalho na área, caso aquela contribuição se torne obrigatória para o empregador. Talvez fosse melhor a concessão de um incentivo ao empregador, de poder abater todas as despesas com o doméstico em sua declaração de imposto de renda. Em troca, o FGTS passaria a ser um direito do trabalhador.

No que pertine à obrigatoriedade do depósito quando o empregador decide efetuar-lo, há entendimento tanto no sentido de que, uma vez efetuado o depósito, o empregador doméstico estará obrigado a depositar mensalmente, como compreende Correia<sup>100</sup> e consta na página do governo (<http://www.fgts.gov.br/perguntas/empregador/pergunta10.asp>), quanto de que a inclusão do empregado doméstico no FGTS é retratável, em virtude da faculdade do FGTS. Neste sentido, assevera Martins<sup>101</sup>:

Não se pode dizer que a inclusão do empregado doméstico no FGTS é irretratável, pois o depósito do FGTS é facultativo e não obrigatório. Assim, nada impede que o empregador deixe de pagar o FGTS no curso do contrato de trabalho, pois a lei não determina penalidades, que só podem ser fixadas por lei e não por decreto. (...) Efetivado o primeiro depósito, o empregador poderá deixar de fazer outros, pois o regime é facultativo e não há penalidade na lei determinando multa por seu descumprimento. A Lei nº 5.859 também não fixa multa pelo descumprimento de regras de direito material. (...) Assim, não pode ser uma faculdade, que fica à opção do empregador, ou uma obrigação compulsória, em que, a partir do primeiro pagamento, o empregador não pode deixar de depositar o FGTS. Se existe uma faculdade, o empregador deposita o FGTS quando bem entender, até pelo fato de inexistir penalidade pelo descumprimento da norma, justamente por se tratar de faculdade.

<sup>99</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 60.

<sup>100</sup>CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. Salvador: Jus Podium, 2009. p.220.

<sup>101</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 61.



Entretanto, o entendimento majoritário é no sentido de que uma vez incluído o doméstico no FGTS, por opção do empregador, não poderá deixar de efetuarlos durante o pacto laboral a este empregado. Ou seja, não existe vinculação do empregador ao pagamento do FGTS a todos os seus empregados. Assim aduz Vólia Bonfim<sup>102</sup>: “o fato de o empregador anterior ter inscrito espontaneamente seu empregado doméstico no FGTS, não obriga o empregador posterior a continuar no sistema”.

A inclusão do empregado doméstico no FGTS, em razão da faculdade concedida ao empregador, somente se formaliza através de um requerimento específico feito por este, junto a Caixa Econômica Federal ou na rede arrecadadora a ela conveniada. O depósito deve ser feito até o dia 7 do mês seguinte ao vencido.

Em relação ao seguro-desemprego, o doméstico somente fará jus a ele se o seu empregador tiver optado por recolher o FGTS, além dos seguintes requisitos: tiver trabalhado por um período mínimo de 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses, dispensado por justa causa (art. 482, salvo alíneas *c* e *g*, da CLT). O valor do seguro-desemprego corresponde a um salário-mínimo, no máximo, por um período de até três meses, diferentemente do que acontecem com os demais trabalhadores.

Impende mencionar que, a partir da regulamentação da Emenda Constitucional 72/2013, o FGTS será obrigatório aos domésticos.

### 3.7 LEI 11.324/2006

A presente legislação alterou diversos dispositivos da lei que regula o emprego doméstico. Ao longo dessa evolução legislativa, já foi comentado anteriormente algumas modificações advindas a partir de sua publicação, muitas delas com o intuito de sanar as controvérsias que haviam no âmbito doutrinário e jurisprudencial.

As principais mudanças ocorridas ao empregado doméstico, por meio dessa lei, foi o reconhecimento do direito a férias de 30 dias, a estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, a folga nos feriados

---

<sup>102</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4.ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 380.

civis e religiosos. Não se esquecendo da vedação dos descontos referentes a algumas utilidades (moradia, alimentação, vestuário e higiene).

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

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

§ 1º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

§ 2º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos."

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

"Art. 3º-A. (VETADO)"

"Art. 4º-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto."

Com a lei em comento, diversos direitos foram adquiridos por estes profissionais, todavia, restou silente em relação, por exemplo, às horas extraordinárias.

Ante o exposto, percebe-se que o trabalhador doméstico sempre foi marginalizado em relação aos demais empregados, notadamente no que tange às legislações aplicáveis à categoria, cujos direitos, em sua grande maioria, estavam aquém dos adquiridos pelos outros trabalhadores ou eram conseguidos tardiamente.

### 3.8 DAS TENTATIVAS FRUSTRADAS À EC 72/13

Alguns projetos de lei tinham como ponto central a ampliação dos direitos constitucionais dos empregados domésticos, tendo em vista que a Constituição Federal de 1988 os colocou em um patamar inferior de trabalhadores, tornando imprescindível alterar essa situação, igualando-os aos demais trabalhadores.

Uma das tentativas legislativas de conferir tal intento e que não obteve êxito integralmente foi a Lei nº 11.324/06, que pretendia conferir aos empregados domésticos, ainda, o salário-família, o seguro-desemprego, o FGTS e a indenização

de 40%, foram vetados<sup>103</sup>, pelo Presidente Lula, sob o argumento de que, respectivamente, a modificação desejada encontrava-se eivada de vício de inconstitucionalidade, por afrontar os arts. 195, § 5º, e 201, ambos da CRFB, porque seria instituído um benefício sem a correspondente fonte de custeio, o que desequilibraria as contas da Previdência Social; não trazia a exigência da comprovação do recolhimento do FGTS, dando margem ao não recebimento do benefício pelo empregado; a obrigatoriedade do FGTS e a multa rescisória sobre os depósitos do FGTS oneraria demais o empregador doméstico, tornando insustentável a manutenção do vínculo laboral, que poderia dar ensejo ao desemprego e à informalidade, não desejados constitucionalmente.

A necessidade de se assegurar os demais direitos insculpidos no art. 7º da Carta Constitucional aos trabalhadores domésticos, sanando uma falha do constituinte, tornava-se cada vez mais urgente, e que acabou culminando na Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 478 de 2010, de autoria do Deputado Carlos Bezerra.

A referida PEC teve como finalidade revogar o parágrafo único deste dispositivo constitucional, para que fosse garantida a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, observe<sup>104</sup>:

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte emenda ao texto constitucional:

**Art. 1º Fica revogado o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal.**

<sup>103</sup> Itens vetados da Lei nº 11.324/2006:

Art. 3º - O caput do art. 65 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

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

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

Art. 6º-A

§ 1º - O benefício será concedido ao empregado que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses contados da dispensa sem justa causa.

Art. 6º - B

III - comprovantes do recolhimento da contribuição previdenciária durante o período referido no inciso I do caput deste artigo, na condição de empregado doméstico.

<sup>104</sup> Texto original da PEC nº 478/2010.

Art. 2º Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação. (Grifos acrescentados)

Mais tarde, outra PEC (nº 114/2011) foi apresentada nesse sentido, porém mais abrangente: revogava o parágrafo único do art. 7º e alterava a redação do caput, fazendo constar que os direitos também eram aplicáveis aos domésticos. No entanto, em razão da semelhança nos assuntos das propostas, esta acabou sendo apensada àquela.

Diversas audiências públicas foram feitas a fim de escutar os diversos seguimentos envolvidos com a possibilidade de aprovação da PEC, constatando-se a premente necessidade de equiparação dos direitos, diante da demora legislativa em conferir tal fim, como também a ausência de fundamentação plausível que justificasse essa falta de igualdade, que considera os domésticos como uma profissão marginalizada, subalterna. A controvérsia que paira no tema em foco é a defesa da dignidade do trabalhador doméstico.

Ademais, o anseio maior da PEC nº 478/10, de equiparar os empregados domésticos aos demais trabalhadores, constituía uma dívida estatal, cujos debates passaram a ser em volta da modificação desse dispositivo constitucional. Verificou-se que a revogação do parágrafo único, retirando-o, poderia abranger interpretação diversa daquela pretendida pela PEC, pois ao não constarem expressamente os direitos até então garantidos, talvez entendesse que se pretendeu excluir os anteriormente assegurados aos domésticos. Da mesma maneira, fazer constar a expressão “inclusive os domésticos” no caput do art. 7º e revogar o parágrafo único, como pretendia a PEC nº 114/2011, não cumpriria o objetivo na forma almejada, tendo em vista que havia direitos que não são aplicáveis a estes profissionais.

Em face da possibilidade de desamparar o empregado doméstico, caso fosse mantida a redação original da PEC nº 478/10 ou do seu apenso (PEC nº 114/2011), achou-se melhor fazer constar todos os outros direitos que seriam aplicados a eles, conferindo maior segurança jurídica.

Nesse íterim, foi apresentado o substitutivo pela Relatora Benedita da Silva, tornando-se PEC nº 66/12, que restou aprovada em dois turnos na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, transformando-a em Emenda Constitucional nº

72/2013, publicada no Diário Oficial da União em 03 de abril de 2013, cuja redação<sup>105</sup> é a que se segue:

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72

Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Artigo único. O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 7º .....

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

Brasília, em 2 de abril de 2013. – (Grifos acrescidos)

Nessa perspectiva, percebe-se que as tentativas de estender os direitos albergados na Constituição aos trabalhadores domésticos foram tardiamente alcançadas, somente obtendo êxito através dessa nova Emenda Constitucional.

Entretanto, alguns dos direitos concedidos ainda dependem de lei, por expressa determinação legal, a exemplo do FGTS, seguro desemprego, assistência gratuita aos filhos até 5 (cinco) anos, salário família etc. Outros, porém, em virtude do seu enquadramento como direitos fundamentais, possuem aplicabilidade imediata, como acontecem com a jornada de trabalho, as horas extraordinárias, redução dos riscos inerentes ao trabalho, dentre outros. Assim dispõe Bonfim<sup>106</sup>:

Os novos direitos acima destacados, além daqueles anteriormente concedidos, devem ser analisados sob a ótica constitucional. O art. 5º, § 1º, da CRFB, determina que “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”. Os direitos contidos no art. 7º, da CRFB, são direitos fundamentais, logo, aplicáveis imediatamente, isto quer dizer que a maioria dos novos direitos estendidos aos domésticos não dependem de regulamentação e DEVEM ser aplicados IMEDIATAMENTE. Portanto, é dever do intérprete afastar todas as dificuldades para dar efetividade aos direitos constitucionalmente reconhecidos aos domésticos, já conhecidos pelos outros trabalhadores, mas, pela primeira vez,

<sup>105</sup>Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD03ABR2013.pdf#page=3>. Acesso em: 07/07/2013.

<sup>106</sup>CASSAR, Vólia Bonfim. **Os novos direitos da empregada doméstica**. Disponível em: <http://www.poisze.com.br/pagina/os-novos-direitos-da-empregada-dom%C3%A9stica-artigo-de-v%C3%B3lia-bonfim>. Acesso em 07/07/2013.

destinados também aos domésticos. Logo, devem ser utilizadas as regras da CLT para dar eficácia a tais direitos até que a lei especial o faça de forma diversa. A exceção está naqueles direitos que o próprio legislador constitucional determinou que dependiam de lei especial, como foi o caso do adicional noturno, FGTS, seguro desemprego, salário-família e seguro acidente.

O presente momento é marcado pela parcialidade na aplicação dos direitos assegurados pela Emenda Constitucional, pois alguns deles ainda necessitam de regulamentação, cujas suposições doutrinárias estão sendo feitas em torno da desoneração dos empregadores, justamente para não acontecer o que a lei não pretende que aconteça: desemprego em massa.

Nesse sentido, foram apresentados projetos de lei que alteram a redução da multa do FGTS de 40% para 5%, nos casos de demissão sem justa causa; que permite ao empregador deduzir do Imposto de Renda 30% do valor total pago ao empregado doméstico; que haja redução da alíquota patronal do INSS de 12% para 8%.

## 4. ANÁLISE DA EC 72/13 À LUZ DO VALOR IGUALDADE

O presente capítulo tem como intuito apresentar e analisar, de maneira crítica, os novos direitos conferidos pela Emenda à Constituição nº 72/2013, tanto os de aplicação imediata, quanto os pendentes de regulamentação, sob o enfoque do princípio da igualdade e da realidade histórica em torno do serviço doméstico.

### 4.1 AMPLIAÇÃO DE DIREITOS

Antes de explanar especificamente os novos direitos garantidos a esta categoria, algumas considerações devem ser feitas em relação à extensão e equiparação, haja vista a celeuma que paira em torno desses dois institutos na sociedade.

Extensão significa, segundo o minidicionário Aurélio<sup>107</sup>, ampliação, enquanto equiparar consiste em comparar (pessoas ou coisas) considerando-as iguais. Trazendo esses conceitos para o âmbito jurídico, verifica-se que, ao contrário do que se tem afirmado, não houve a equiparação de direitos entre os domésticos e os demais trabalhadores, mas sim a extensão de direitos, ainda que tenha estabelecido, expressamente, a “igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais”. Se tivesse ocorrido a equiparação de direitos, dentre outras consequências, a CLT passaria a ser totalmente aplicável à categoria, extinguindo a alínea “a”, do art. 7º dessa norma, o que não aconteceu.

Como aduz Resende<sup>108</sup>:

A recente promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013 não alterou a caracterização da relação de emprego doméstico, mas tão somente estendeu alguns direitos aos trabalhadores domésticos. [...] Ao contrário do rurícola, que foi equiparado em direitos ao trabalhador urbano pela CRFB/88, o doméstico ainda não mereceu do legislador tal benesse. Todavia, a recente promulgação da EC nº 72 reduziu consideravelmente a desigualdade de tratamento entre os empregados em geral e os domésticos.

<sup>107</sup> FERREIRA, AURÉLIO Buarque de Holanda. **Minidicionário da língua portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.

<sup>108</sup> RESENDE, Ricardo. Nota de atualização à 3ª edição do livro *Direito do Trabalho Esquematizado*. Disponível em: <http://www.editorametodo.com.br/atualizacao/Trabalho%20Esquematizado-Material%20Suplementar%203ed.zip>. p. 1 e 2. Acesso em: 09/07/2013.

Na sequência serão analisados os novos direitos estendidos aos empregados domésticos de aplicação imediata, isto é, que devem ser cumpridos pelos empregadores domésticos.

#### 4.1.1 Proteção do salário na forma da lei

Antes da EC 72/13, o empregado doméstico poderia ter seu salário, que possui caráter alimentar, retido, ainda que em face de abusos do seu empregador, credores, familiares ou, ainda, contra os credores destes. Não existia uma razão de ser para que não fosse assegurado a estes profissionais o inciso X, do art. 7º, da Constituição Cidadã. Tratava-se, como afirmado anteriormente, em discriminação arbitrária, tendo em vista que a falta desse garantia era baseada em razões culturais preconceituosas. Corrobora com isso o fato do texto constitucional ter amparado o salário mínimo e sua irredutibilidade, e não ter precedido da mesma forma em relação à proteção salarial.

O novo direito assegurado ao empregado doméstico, apesar de ser assegurado imediatamente, também não o é. Esta aparente discrepância ocorre em função da ausência de lei que regula a infração penal decorrente da sua retenção dolosa. A falta de regulamentação que fixe quais os crimes serão aplicados em função da retenção dolosa do salário acaba, de certa forma, não dando a devida aplicabilidade imediata a este direito.

Não se trata aqui de uma “desigualdade” em relação a estes profissionais, tendo em vista que todos os outros trabalhadores urbanos e rurais também se encontram na mesma situação jurídica.

Desta feita, no que tange à proteção ao salário, as regras descritas na CLT e na legislação ordinária passam a ser aplicáveis aos domésticos, como forma de dar eficácia a este direito. Assim elucida Martins<sup>109</sup>:

O inciso X do art. 7º da Constituição menciona a proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa. A lei que define p crime ainda não foi editada, mas as regras da CLT e da legislação ordinária já servem para a proteção ao salário. [...] A norma constitucional é de eficácia limitada.

---

<sup>109</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 298.



Indiretamente, utiliza-se o Código Penal para os casos em que ocorre a retenção dolosa do salário, tratando-se do crime de apropriação indébita:

Art. 168 - Apropriar-se de coisa alheia móvel, de que tem a posse ou a detenção:  
Pena - reclusão, de um a quatro anos, e multa.

A retenção, para ser configurada em crime, deve ser dolosa, não sendo punida a retenção culposa.

Ao que parece, no momento da aprovação da referida Emenda Constitucional, o legislador não analisou com cuidados todos os incisos que passariam a ser aplicados aos domésticos, tendo em vista a permanência desta aberração no meio legislativo e jurídico, em que um inciso deveria ser de aplicabilidade imediata assim não o é por uma omissão legislativa que discipline sobre os crimes para a retenção dolosa do salário.

#### 4.1.2 Jornada de trabalho

O cotidiano dos empregados domésticos sempre foi marcado por longas jornadas de trabalho, sem qualquer limitação. O patrão que necessitasse dos serviços do empregado tarde da noite, nesse sentido este deveria agir, mesmo que tivesse laborado 10, 12 horas durante o dia. Sobre essa realidade do trabalho doméstico, assevera Martins<sup>110</sup>:

Muitas vezes o empregado doméstico não tem horário para trabalhar, tanto podendo trabalhar muito como pouco, dependendo da realização do serviço que fará, sendo que nem sequer há controle de entrada e de saída no serviço. Outras vezes o empregador nem sequer está na residência e, dada a confiança existente entre as partes, o empregado doméstico desenvolve sua atividade como quer. Em muitos casos o empregado doméstico reside no próprio local de trabalho, na residência do empregador, podendo trabalhar a qualquer hora.

Objetivando garantir a dignidade dos domésticos, principalmente em relação à saúde, já que a fadiga e o surgimento de doenças decorrentes do seu labor eram frequentes, a EC 72/13 estabeleceu um limite à jornada de trabalho dessa categoria, cuja duração passou a ser de 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas

<sup>110</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 71.

semanais, salvo compensação de horários ou redução da jornada, através de acordo ou convenção coletiva.

O empregado doméstico era, até a promulgação da EC 72, conforme explica Resende<sup>111</sup>, “o único trabalhador que não tinha a jornada tipificada no direito brasileiro, mostrando o quanto esta categoria estava a mercê dos direitos trabalhistas”. Agora, caso o doméstico trabalhe além do referido horário, receberá o pagamento das horas extras.

A duração da jornada de trabalho, em virtude das particularidades da relação doméstica, que é realizada *para* o ambiente residencial, talvez seja o maior avanço alcançado pela categoria, ao mesmo tempo em que é alvo de bastante controvérsia no meio jurídico e social, tais como: controle da jornada de trabalho pelo empregador, considerando ou não tempo efetivo de trabalho aquele em que o trabalhador fica à disposição do patrão; o controle de ponto; a relativização do intervalo intrajornada; a compensação de horas etc.

Primeiramente, no que tange ao controle da jornada de trabalho pelo empregador, a fim de determinar ou não se terá que desembolsar pelo pagamento das horas extras ao seu empregado, é bastante difícil para o empregador tal intento, por causa da própria natureza da relação doméstica. Muitos empregadores necessitam trabalhar fora da sua residência, saindo pela manhã e só retornando a noite. Ora, nestes casos, existe a impossibilidade de fiscalizar quantas horas o empregado doméstico trabalhou no dia. Como resolver tal impasse? A jornada de trabalho será baseada em função do tempo em que o empregado permaneceu à disposição do empregador, ainda que ele tenha trabalhado por tempo inferior às oito horas diárias? Como garantir que naquele horário o empregado vai estar trabalhando ou fazendo outra coisa que não o serviço doméstico?

Apesar de todos esses problemas surgidos com a nova Emenda Constitucional, o entendimento dos doutrinadores que já se posicionaram acerca dessa questão é no sentido de aplicação das normas celetistas. Nesse caminho, aduz Resende<sup>112</sup> que:

---

<sup>111</sup> RESENDE, Ricardo. Nota de atualização à 3ª edição do livro *Direito do Trabalho Esquematizado*. Disponível em: <http://www.editorametodo.com.br/atualizacao/Trabalho%20Esquematizado-Material%20Suplementar%203ed.zip>. p. 8. Acesso em: 09/07/2013.

<sup>112</sup> RESENDE, Ricardo. Nota de atualização à 3ª edição do livro *Direito do Trabalho Esquematizado*. Disponível em: <http://www.editorametodo.com.br/atualizacao/Trabalho%20Esquematizado-Material%20Suplementar%203ed.zip>. p. 8. Acesso em: 09/07/2013.

tem prevalecido o entendimento no sentido de que, até que a questão seja devidamente regulamentada, consideradas as peculiaridades do trabalho doméstico, deve-se aplicar a tal categoria, por analogia, as disposições celetistas, inclusive em relação aos descansos.

Desta feita, levando em consideração as normas da CLT, o tempo de efetivo trabalho é conjecturado como aquele em que o empregado permanece à disposição do patrão, aguardando ou realizando as atividades, em conformidade com a redação do art. 4º da CLT:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Da mesma forma, acredita-se que será utilizado, também, por analogia o dispositivo 244<sup>113</sup> desta norma, que trata a respeito dos institutos de sobreaviso e prontidão aplicáveis aos ferroviários. Resumindo, entende Bonfim<sup>114</sup>:

Como mera consequência legal, também é aplicável aos domésticos, depois da EC, o artigo 4º, da CLT, que considera tempo de efetivo trabalho aquele que o empregado permanece aguardando ordens (ou não) à disposição do patrão, assim como, analogicamente o art. 244, da CLT.

Tendo em vista a nova jornada de trabalho, como também o seu controle pelo empregador, surgiu a ideia de fazer a “folha de ponto” ou mesmo o ponto eletrônico (para aqueles que têm mais condições financeiras de comprá-lo),

<sup>113</sup>Art. 244 - As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerário de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada. [...]

§2º - Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de 24 (vinte e quatro) horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

§3º - Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da Estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de 12 (doze) horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.

§4º - Quando, no estabelecimento ou dependência em que se achar o empregado, houver facilidade de alimentação, as 12 (doze) horas de prontidão, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser contínuas. Quando não existir essa facilidade, depois de 6 (seis) horas de prontidão, haverá sempre um intervalo de 1 (uma) hora para cada refeição, que não será, nesse caso, computada como de serviço.

<sup>114</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Os novos direitos da empregada doméstica**. Disponível em: <http://www.poisze.com.br/pagina/os-novos-direitos-da-empregada-dom%C3%A9stica-artigo-de-v%C3%B3lia-bonfim>. Acesso em 07/07/2013.

possibilitando, assim, auferir, se o doméstico receberá ou não o pagamento das horas extras, quando trabalhou além da jornada prevista.

A folha de ponto, em que o empregado anota a hora que começou a trabalhar, a hora do intervalo intrajornada e a hora que sai do serviço, pode ou não ser declarada falsamente, já que não existe uma fiscalização maior pelo empregador, enquanto o ponto eletrônico existe essa vantagem, pois a hora computada será a do momento em que se colocou a digital.

Entrementes, em que pese a preocupação da duração da jornada de trabalho, a necessidade de implantar a folha de ponto ou o ponto eletrônico somente é obrigatório para empresas que possuam mais de dez empregados. Observe o artigo que trata dessa questão na CLT:

Art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.  
[...]

§ 2º - **Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico**, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso. (Grifos acrescidos)

Se o empregador pretender adotá-lo, não será aceito o controle de ponto que tiver rasuras ou cujos horários sejam estritamente pontuais, por exemplo, a jornada delimitada é das 8h às 12h, das 14h às 18h, e em todos os dias constam o mesmo horário, sem qualquer atraso ou antecipação, conforme elucida a Súmula 338, do Tribunal Superior do Trabalho<sup>115</sup>.

A impropriedade que se percebe, caso o patrão possua mais de dez empregados, que é bastante difícil levando-se em conta a realidade econômica brasileira, é que o empregador doméstico não é estabelecimento comercial. Pelo contrário, é empregador que não visa a obtenção de lucros. Mesmo assim, teria que adotar esse sistema de controle da jornada? São indagações que somente a partir da regulamentação esperada é que a doutrina e jurisprudência se posicionarão melhor a respeito desse “problema”.

<sup>115</sup>Súmula nº 338 do TST. JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA. [...]

III - **Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova**, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (Grifos acrescidos)

Outra questão que tem sido levantada é a possibilidade ou não de flexibilização do intervalo para descanso, que é devido ao empregado para descansar ou para se alimentar, não sendo exigido trabalho durante este período. Acerca do intervalo intrajornada, CLT assim dispõe:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

[...]

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Resta saber se esse dispositivo será aplicado, por analogia, aos domésticos, ou se haverá uma regulamentação sobre tal assunto, já que a Lei nº 5.859/72 silenciou a esse respeito. Porém, o melhor entendimento é a aplicação das normas celetistas, para garantir maior efetividade aos ditames constitucionais. Assim, com a EC 72/2013, que limitou a jornada de trabalho, em regra, a oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais, o intervalo intrajornada será, aplicando por analogia a CLT, de, no mínimo, 1 (uma) hora, não ultrapassando 2 (duas) horas.

Esse intervalo intrajornada, porém, quando se trata dos domésticos que residem no próprio serviço, em que, teoricamente, têm maior espaço de tempo para cumprir os afazeres domésticos, ou que, por exemplo, o patrão requer mais do empregado no horário das suas refeições, como quando chega à noite para jantar, laborar, será computado como horas extras, poderá ocorrer a flexibilização do intervalo intrajornada ou apenas tal período deverá ser dentro desse limite, de uma até duas horas?

Como o próprio artigo elencado afirma, esse intervalo pode ser alterado através de um acordo escrito entre empregador e empregado domésticos, desde que não atente contra as normas de segurança e medicina do trabalho. Essa modificação, entretanto, não poderá ser para reduzi-la a tempo menor que uma hora, haja vista a necessidade de autorização do Ministério do Trabalho e ouvida

asecretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, e não simplesmente do acordo feito entre as partes. Nesse sentido, informa Martins<sup>116</sup>:

A norma coletiva não poderia suprimir ou reduzir intervalo, pois trata-se de norma de ordem pública e de higiene do trabalho a concessão do intervalo contido no art. 71 da CLT (Orientação Jurisprudencial nº 342, I, SBDI-1 do TST). [...] Apenas o Ministério do Trabalho é que pode reduzir o intervalo e não por meio de norma coletiva (§3º do art. 71 da CLT). A norma coletiva, ao estabelecer intervalo inferior ao legal ou suprimi-lo, atenta contra a previsão legal e não tem, portanto, valor. [...] pois a concessão do intervalo contido no art 71 da CLT é norma de ordem pública, de saúde e higiene do trabalho.

No que pertine a essa diminuição do intervalo intrajornada abaixo do limite previsto na CLT, insta dizer que talvez essa regra não se adeque aos empregados domésticos, em virtude das condições especiais de trabalho, que são intermináveis e intermitentes, isto é, por sua natureza, as atividades acabam sendo executadas diversas vezes ao dia e, a exemplo do que ocorre com os trabalhadores rurais, o intervalo para repouso e alimentação ocorre conforme os usos e costumes da região, e não seguindo a linha celetista.

É imperioso dizer que o intervalo intrajornada não deve ser suprimido pelo empregador, pois assim acontecendo, será pago ao empregado doméstico como horas extras, que possui natureza salarial, repercutindo nas demais verbas, e cujo valor é, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) a mais que o valor pago pela hora normal.

Da mesma maneira, o intervalo interjornada, considerado como o espaço de tempo entre uma jornada de trabalho e outra, deve ser de, no mínimo, 11 horas consecutivas para descanso, possibilitando ao empregado repor as suas energias, como disciplina o art. 66 da CLT. Esses intervalos constituem normas de segurança, medicina e higiene do trabalho.

Outro fator que tem sido bastante discutido é a possibilidade ou não de compensação de horas, quando, por exemplo, o empregado deveria ter uma jornada diária, de segunda a sexta, de 8 (oito) horas e, aos sábados, 4 (quatro) horas para completar as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, mas que em razão de sua residência ser no interior, acaba trabalhando apenas de segunda a sexta,

---

<sup>116</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 554.

comprimindo as quatro horas do sábado. Em sendo assim, poderia haver a compensação de horas nesse caso?

A compensação de horários pode ser realizada desde que previamente acordado entre empregado e empregador, isto é, a natureza do acordo é individual, e deve ser escrito, salvo norma coletiva em contrário, conforme estabelece a Súmula 85, I e II do TST; o excesso de horas de trabalho em um dia ou dias da semana não ultrapasse 10 horas; além de observar a carga horária semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

**Súmula nº 85 do TST - COMPENSAÇÃO DE JORNADA.**

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

Em relação a essa compensação de horas através de acordo individual, Barros não simpatiza com este entendimento, filiando-se à corrente contrária, “pois, a se admitir que o acordo seja o individual, acabaríamos permitindo também que por meio desse ajuste as partes poderiam estabelecer redução de jornada”.<sup>117</sup>

A compensação por “banco de horas”, segundo a mesma autora, “permite, por acordo ou convenção coletiva, a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de modo que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho, tampouco ultrapasse o limite de 10 horas por dia”<sup>118</sup>. No entanto, esta modalidade de compensação não é aplicável aos empregados domésticos, pois a sua permissão está vinculada à norma coletiva e, como será visto mais a frente, inexistem normas coletivas nesse sentido. Desta maneira compreende Bonfim<sup>119</sup>:

Entendemos que é inaplicável o acordo de compensação por “banco de horas” variável ao doméstico, já que este só pode ser efetuado por norma coletiva (Súmula nº 85, V, do TST) e esta (normas coletivas), apesar de ter sido estendida a estes trabalhadores, ainda não foi regulamentada ou praticada de fato pelos respectivos sindicatos. Por enquanto, acordo de compensação de jornada deve ser feito por escrito, entre empregado e empregador e será inválido quando o empregado fizer mais de duas horas

<sup>117</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 534.

<sup>118</sup> Idem. P. 535.

<sup>119</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Os novos direitos da empregada doméstica**. Disponível em: <http://www.poisze.com.br/pagina/os-novos-direitos-da-empregada-dom%C3%A9stica-artigo-de-v%C3%B3lia-bonfim>. Acesso em 07/07/2013.

extras por dia (as destinadas a futura compensação – art. 59, *caput*, CLT) ou quando houver trabalho habitual extra no dia destinado ao descanso compensatório (Súmula nº 85, do TST).

Ademais, antes da imposição dos novos direitos (leia-se jornada de trabalho) aos domésticos pela Emenda Constitucional nº 72/13, grande celeuma existia em relação à possibilidade destes profissionais fazerem jus ou não à redução da jornada de trabalho no período de aviso prévio, que poderia prestar duas horas a menos ou não trabalhar durante sete dias corridos.

Justamente pela ausência de jornada tipificada, não se poderia auferir a partir de que momento as duas horas a menos do horário de trabalho seriam contadas. Desse modo, não era aplicável a regra de laborar duas horas a menos por dia, sendo mais sensato adotar os sete dias corridos. Acerca do assunto, pronunciou Martins<sup>120</sup>:

Duvida existe sobre a possibilidade de, durante o aviso prévio do empregador, o empregado doméstico prestar duas horas a menos de serviço ou optar por não trabalhar sete dias corridos. O empregado doméstico não tem horário de trabalho. Logo, não se lhe aplica a regra de trabalhar duas horas a menos por dia. Assim, o mais razoável é que o empregado doméstico não trabalhe sete dias corridos, que é o período que terá para procurar novo emprego.

Da mesma forma, elucidou Bonfim<sup>121</sup>:

Quando o pré-aviso for trabalhado e o empregado for o notificado, deverá o empregador reduzir sete dias consecutivos de trabalho, sem redução do salário, uma vez que a redução de duas horas por dia de jornada pode ser incompatível ao doméstico, que não está submetido à jornada. Apenas se admitiria se o empregado doméstico fosse contratado por hora (36 horas de trabalho por 36 de descanso, *v.g.*).

Entrementes, a limitação da jornada de trabalho dos domésticos, a partir da Emenda Constitucional nº 72/13, provavelmente repercutirá na redução da jornada do aviso prévio, como entende Resende<sup>122</sup>:

<sup>120</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 97 e 98.

<sup>121</sup>CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus 2010. p. 378.

<sup>122</sup>RESENDE, Ricardo. Nota de atualização à 3ª edição do livro *Direito do Trabalho Esquematizado*. Disponível em: <http://www.editorametodo.com.br/atualizacao/Trabalho%20Esquematizado-Material%20Suplementar%203ed.zip>. p. 9. Acesso em: 09/07/2013.



O empregado doméstico, por não ter a jornada tipificada, não fazia jus a redução da jornada durante o aviso prévio. Todavia, com a extensão ao doméstico, pela EC 72/2013, da duração do trabalho prevista no inciso XIII do art. 7º da CRFB/88, parece-me que tal categoria também fará jus à redução da jornada durante o aviso prévio, nos termos do disposto no art. 488 da CLT.

Dessa maneira, ao que tudo indica, em face da fixação da jornada de trabalho dos empregados domésticos, estes terão direito a diminuir duas horas de trabalho ao dia durante o período do aviso prévio ou aos sete dias corridos.

Em face do exposto neste tópico, percebe-se as diversas confusões geradas pela promulgação da “PEC das domésticas” e, bem mais, a falta de cautela e/ou maiores debates pelos legisladores quando o texto estava sendo analisado, aprovando rapidamente, apesar do seu intuito maior ter sido sanar uma injustiça histórica, igualando todos os trabalhadores.

O próprio princípio da isonomia informa que a igualdade nada mais é que tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais. É verdade que não deve existir distinção entre os trabalhadores, seja pela realização de trabalho manual, técnico ou intelectual. Todavia, a limitação da jornada de trabalho dos empregados domésticos poderia ser baseada na desigualdade entre as diversas profissões, já que a prestação de serviço acontece em ambiente residencial, difícil de efetuar o controle da jornada de trabalho, sem esquecer, entretanto, que, não impor limites na jornada é bastante arbitrário, podendo ensejar a perpetuação de abusos à saúde do empregado.

#### 4.1.3 Horas extras

Em virtude da tipificação da jornada de trabalho dos domésticos, a consequência imediata é a possibilidade do pagamento das horas extras<sup>123</sup>. Assim, como o empregado doméstico passou a ter jornada de trabalho fixada pela CRFB/88, terá direito, também, ao recebimento de horas extras, como informa o inciso XVI do texto constitucional, segundo o qual assegura a “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”.

Antes da Emenda Constitucional 72/13, porém, existiam magistrados que concediam o direito a horas extras ao empregado doméstico, quando o número de

---

<sup>123</sup> Consiste em lapso temporal de trabalho que ultrapassa a jornada normal de trabalho, constituindo-se em componente suplementar da jornada (todos os demais períodos trabalhados ou à disposição que não se encontram delimitados no horário de trabalho do empregado).

horas a serem laboradas fosse ultrapassado àquelas pactuadas entre as partes, observe:

EMPREGADO DOMÉSTICO – HORAS EXTRAS – LIMITE DE JORNADA EXPRESSAMENTE CONTRATADO – DEFERIMENTO. O art. 7º, parágrafo único, da Carta Magna elenca os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais extensivos aos domésticos, não estando dentre eles a limitação da jornada semanal de trabalho. Contudo, podendo as partes avençar tudo aquilo que não é vedado em lei (Cód. Civil/1916, art. 82; Cód. Civil/2002, art. 104, II) e tendo em vista a obrigação de observar-se que o avençado pelas partes deve ser cumprido – *pacta sunt servanda* – **não há como negar-se ao autor a pretensão de recebimento de horas extras porque estabelecido, em contrato celebrado livremente entre ele e o reclamado, o horário de trabalho que deveria ser cumprido.** CONFISSÃO – INTERPRETAÇÃO RESTRITA. Não correspondendo a confissão judicial real, via de regra, à integra do interrogatório, os termos da declaração da parte confitente devem ser tomados sem alargamento de sentido ou alcance. Recurso conhecido e parcialmente provido. (ROPS 00793-2004-016-10-00-0-DF, rito sumaríssimo, Rel. Juiz Antonio Umberto de Souza Júnior, publ. 14.01.2005). – Grifos acrescidos.

No entanto, este entendimento jurisprudencial era exceção à regra, minoritário, cuja possibilidade do pagamento de horas suplementares aos domésticos somente era devido se existisse no contrato alguma cláusula disciplinando a jornada de trabalho.

Doutrinadores, a exemplo de Barros<sup>124</sup>, tendiam para a extensão das normas sobre jornada de trabalho aos domésticos e suas possíveis repercussões (horas extras, adicional noturno etc.), veja:

Não se estendem aos trabalhadores domésticos as normas sobre jornada, sendo-lhes indevidos, portanto, o adicional noturno, as horas extras e as pausas intrajornadas. Somos favoráveis à extensão da tutela sobre duração do trabalho aos domésticos, como, aliás, já previa o anteprojeto do Código de Trabalho, de autoria de Evaristo de Moraes Filho, desde que se adapte à natureza do trabalho executado.

Destarte, essa sinalização tornou-se concreta com a nova Emenda à Constituição, que a assegurou com uma remuneração de, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) a mais da hora normal. Para que se configurem as horas extras é necessário variação de horário superior a dez minutos diários, isto é, não se computa como jornada extraordinária aquela em que o empregado atrasou ou antecipou o horário de trabalho em cinco minutos, até o limite de dez minutos diários.

<sup>124</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo:LTTr, 2011. p. 288.

A CLT prevê o limite máximo diário de horas extras em que o empregado pode acrescer a jornada normal de trabalho: até duas horas, mediante acordo escrito entre as partes ou previsão no contrato coletivo de trabalho da categoria, sendo este último ainda inválido para estes profissionais, como será visto mais a frente.

No que pertine aos domésticos que dormem no serviço, como a babá e cuidador de idoso, somente será considerada como hora extra se for exigido trabalho do empregado, tendo em vista que não seria justo o pagamento dessas horas quando não houve necessidade de serviço ou a sua efetivação pelo empregado. Quando uma babá, por exemplo, trabalha as oito horas diárias e a partir desse momento a responsabilidade fica a cargo dos pais, ou seja, não labora/cuida da criança, não haverá pagamento das horas extras, ainda que ela more na residência do patrão. Diferentemente, se a mesma babá dorme como a criança, e, a qualquer momento que ela necessitar de ajuda, atenção ou cuidado da empregada, esta interrompe o seu descanso para amparar o menor, será computada como hora extra, já que este trabalhador estaria à disposição do empregador doméstico e a configuração da hora suplementar não depende efetivamente do exercício de trabalho, bastando que o empregado esteja à disposição do empregador ou de prontidão.

Ademais, em razão de ser mais dispendioso o pagamento das horas extras, a saída encontrada para evitá-la é o estabelecimento de acordo individual de compensação de jornada semanal, isto é, a hora extra de um dia ser compensada em outro dia da mesma semana. Porém, diligenciando nesse sentido e, ainda assim, persistir horas extras, o empregador deverá remunerar o empregado conforme previsão do art. 7º, XVI, da CRFB/88.

Acredito que a compensação da jornada extraordinária através do “banco de horas” não se aplique aos domésticos, já que esta compensação se faz por negociação coletiva e pode ser compensado por um período de até um ano, situação bastante prejudicial ao empregado, pois apesar de ter prestado o serviço ao empregador, poderá só fazer jus à redução da sua jornada quando este prazo estiver perto de se vencer, ou seja, não existe o imediatismo na “contraprestação” das horas laboradas.

#### 4.1.4 Reconhecimento das convenções e acordos coletivos

Os empregados que exercem a mesma profissão podem organizar livremente o seu sindicato, desde que atendidas as regras referentes à unicidade sindical<sup>125</sup>. Existem diversos sindicatos de empregados domésticos no país, em face de exercerem a mesma categoria. Entretanto, o dos empregadores domésticos praticamente não há, até porque a CLT abrange a categoria dos empregadores como “econômica” (art. 511, §1º), ou seja, os empregadores domésticos estariam excluídos, por não desenvolverem atividades visando ao lucro. Dessa maneira, não havia a possibilidade de realização de acordos e/ou convenções coletivas nessa relação trabalhista, diante da ausência de entidade patronal.

Em virtude da falta de legitimação sindical por parte da entidade sindical dos trabalhadores domésticos, já que não existia o paralelismo sindical (pela falta de sindicato dos empregadores domésticos), não poderia haver negociação coletiva, nem a cobrança da contribuição sindical, como explica Bonfim<sup>126</sup>:

... o sindicato dos trabalhadores domésticos não tinha legitimação sindical, portanto, não podia cobrar contribuição sindical, não podia efetuar negociação coletiva, acordo ou convenção coletiva, assim como não podia deflagrar greve. O sindicato dos domésticos equiparava-se a uma associação. Por isso, não podia homologar rescisões. Isto se explicava porque não existia o necessário paralelismo sindical, pois não existia sindicato dos empregadores domésticos.

Assim, apesar da Emenda Constitucional 72/13 ter reconhecido as convenções e acordos coletivos de trabalho, esse direito somente se concretizará quando forem legitimados, junto ao Ministério do Trabalho, os sindicatos de ambas as categorias, passando a serem aplicadas as regras compatíveis previstas na CLT.

Ao que tudo indica, em face deste novo direito assegurado à categoria dos domésticos, surgirão inúmeros sindicatos dos empregadores domésticos e, mais ainda, possibilitará a cobrança das contribuições sindicais, tanto do empregado quanto do empregador, aumentando os encargos decorrente dessa relação de trabalho.

---

<sup>125</sup> Unicidade sindical é a liberdade de organizar apenas uma entidade sindical da mesma categoria econômica ou profissional em uma base territorial, que não pode ser inferior ao Município.

<sup>126</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Os novos direitos da empregada doméstica**. Disponível em: <http://www.poisze.com.br/pagina/os-novos-direitos-da-empregada-dom%C3%A9stica-artigo-de-v%C3%B3lia-bonfim>. Acesso em: 07/07/13.

#### 4.1.5 Redução dos riscos inerentes ao trabalho

Não é difícil de ver, por exemplo, um empregado doméstico limpando as janelas da sacada de um apartamento, com grandes riscos de desequilibrar e cair de grandes alturas, sem utilizar qualquer equipamento que proteja sua vida. Em regra, os trabalhadores estão sujeitos a más condições de trabalho, seja através das excessivas jornadas de trabalho ou exposição à determinadas substâncias prejudiciais à saúde, que podem acarretar acidentes de trabalho, enfermidades e redução na produtividade do empregado. Acerca desse tema, se pronunciou Barros<sup>127</sup>:

Em regra, as condições em que se realiza o trabalho não estão adaptadas à capacidade física e mental do empregado. Além de acidente do trabalho e enfermidades profissionais, as deficiências nas condições em que ele executa as atividades geram tensão, fadiga e a insatisfação, fatores prejudiciais à saúde. Se não bastasse, elas provocam, ainda, o absenteísmo, instabilidade no emprego e queda na produtividade. [...] A par dessas enfermidades, existem outras que acometem o empregado, geram acidentes e envelhecimento precoce; suas principais causas são a duração excessiva da jornada, falta de repouso suficiente, trabalhos em turnos de revezamento, tarefas repetitivas, trabalho penoso, esforço físico, ambiente hostil, posturas inadequadas, ritmo de trabalho, atenção e tensão constantes.

A EC 72/13, garantindo aos domésticos o inciso XXII, do art. 7º, da Constituição Federal, visou proteger também estes trabalhadores, dando maior segurança ao desempenho das atividades domésticas, reduzindo os riscos inerentes ao trabalho, por meio das normas de saúde, higiene e segurança. Através dela, o empregador deve fornecer alternativas que possibilitem a prestação do serviço sem qualquer risco ao empregado, isto é, a partir de agora o patrão tem a obrigação de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por exemplo, disponibilizar um rodo que permita ao empregado limpar as janelas a certa distância, sem deslocar completamente seu corpo.

O empregado doméstico, em razão do ambiente de trabalho ser a residência do patrão, na maioria das vezes, os riscos a que estão sujeitos se relacionam com as jornadas de trabalho, com os esforços físicos e os acidentes de trabalho. A

---

<sup>127</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 838 e 839.

diminuição da jornada de trabalho promove o bem-estar dos trabalhadores, além de prevenir a fadiga e os acidentes de trabalho.

A Portaria nº 3.214/78 regulamentou o capítulo referente às normas de Segurança e Medicina do Trabalho, contidas na CLT. Muito provavelmente, estas regras também serão aplicáveis aos domésticos, já que não existe qualquer previsão sobre a matéria em foco na legislação que os regem, de maneira a garantir a efetividade à norma constitucional.

À luz da isonomia, esta regra já deveria, e muito, ter sido implantada aos domésticos. Não é pelo fato de que trabalha numa residência ou que seu trabalho é manual que não está exposto a riscos. Neste quesito, a igualdade deve ser aplicada a todos, sem distinção, tendo em vista que o bem tutelado é a vida e saúde de todos os trabalhadores. Não há igualdade ou desigualdade quando se fala em vida.

#### 4.2 DIREITOS QUE PRECISAM DE REGULAMENTAÇÃO

Alguns dos direitos conferidos pela Emenda Constitucional em questão, todavia, não estão sendo aplicados na relação doméstica, por necessitarem de regulamentação para se tornarem efetivos. Sobre esses novos direitos, diante das suposições que estão sendo lançadas na mídia a respeito da legislação específica que os disciplinarão, serão feitas pequenas considerações sob a visão do princípio da igualdade.

Um dos direitos estendidos aos domésticos foi a garantia do emprego, para que seja conservado o vínculo laboral contra despedida arbitrária ou sem justa causa. A igualdade realmente acontece neste direito, que não é aplicado nem para os empregados urbanos e rurais, nem para os domésticos, que ainda esperam a edição da norma que regule esse direito. Estar-se-á diante de uma omissão legislativa ou mesmo falta de vontade política para a sua criação, tendo em vista que já são quase vinte cinco anos da Constituição Federal de 1988 e até agora nenhuma providência foi tomada para sanar essa lacuna.

Para os empregados comuns, entretanto, até que seja promulgada a lei complementar que confere essa proteção, utiliza-se como indenização compensatória a multa de 40% do FGTS. Porém, aos domésticos, em função da faculdade do empregador em depositá-lo, essa indenização com base no FGTS praticamente não existe.

Destarte, na relação de emprego doméstica, por ser marcada pela afetividade e intimidade, a melhor alternativa contra a despedida é o pagamento da indenização (embora não tenha definido em que será baseado), porque quando o contrato de trabalho é rompido, muito provavelmente o empregador não aceitaria em sua residência a “reintegração” do seu empregado, quando comprovada a arbitrariedade e ausência de justa causa para esse rompimento.

Foi conferido, também, o direito ao FGTS e ao seguro-desemprego, que estão intimamente ligados: a percepção deste, no momento em que o trabalhador fica desempregado (demissão sem justa causa), está condicionada à inscrição no FGTS, de maneira que poucos empregados domésticos recebem o seguro-desemprego, pela escolha do empregador em incluir os domésticos no regime do FGTS.

As normas trabalhistas e a própria Constituição Federal têm como finalidade melhorar as condições sociais do trabalhador. Ampará-lo no momento em que o empregado encontra-se desprovido de trabalho é uma maneira de reconhecer a dignidade da pessoa humana, tendo em vista que é por meio do trabalho que ele consegue suprir as suas necessidades e de sua família. Nesse esteio, nada mais justo e sensato que o pagamento do seguro-desemprego e do FGTS também aos domésticos, ainda que tenha reconhecido tardiamente (e pendente de regulamentação), até porque as despesas oriundas do pagamento daquele não representam uma onerosidade ao empregador, já que ficam a cargo do Estado, por meio do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), cujo valor pago (atualmente) é de até um salário mínimo, limitado a três parcelas.

Desta feita, a dúvida que permeia o estágio atual é no sentido de qual será o percentual aplicado: se os 8% (oito por cento) recolhidos pelos demais empregadores ou um percentual menor, tendo em vista não se tratar de empresa, mas verificando as condições inferiores destes empregadores quando comparados àqueles. A proposta de regulamentação da EC 72/13, apresentada em 05/06/13 ao presidente do Senado, Renan Calheiros, pelo presidente da comissão mista, deputado Cândido Vaccarezza (PT-SP), e pelo relator, senador Romero Jucá (PMDB-RR), o percentual do FGTS seria de 3,2%.

Caso a nova regulamentação estabeleça um percentual menor, como ficará a situação dos empregadores que recolhem atualmente os 8%? Poderá modificar essa contribuição para o percentual menor? Grande debate será travado nesse

sentido, pois se de um lado encontra-se a proibição da *reformatio in pejus*, do outro está a possibilidade das demissões em massa, não desejada pelas legislações vigentes.

Outro direito alcançado pela categoria foi o adicional noturno, que é devido em virtude da realização das atividades acontecerem no período em que requer maior esforço físico e mental do corpo para desenvolvê-las, sendo, portanto, uma forma de compensar o trabalho executado neste intervalo e, por isso mesmo, não existia motivo justo para a não concessão deste adicional aos empregados domésticos. Informa Alice Monteiro de Barros as consequências oriundas do trabalho noturno<sup>128</sup>:

...ocasiona maior fadiga do que aquele realizado durante o dia, pois há uma coincidência entre a ativação biológica e o horário de trabalho e entre a desativação cerebral e o sono. Logo, quem trabalha em estado de desativação noturna desenvolve esforço maior para a execução do mesmo trabalho. Além disso, o sono em estado de ativação cerebral é menos reparador. Em consequência, surge a fadiga, que poderá gerar redução no rendimento profissional e aumento da gravidade de acidentes de trabalho.

Entretanto, o horário noturno irá depender do meio em que se labora, como também o será o percentual do adicional noturno: aos urbanos, noturno é aquele realizado entre 22 horas e 5 horas do dia seguinte, cujo empregado receberá adicional de, no mínimo, 20% sobre a hora normal; aos rurais, aquele executado entre as 21 horas e as 5 horas do dia seguinte, se na lavoura, ou entre as 20 horas e as 4 horas, se na pecuária, cuja carga será de 25% sobre a hora diurna.

A insegurança que paira o momento atual em relação ao adicional noturno é justamente a indeterminação do horário noturno e a percentagem que será aplicada aos domésticos, tendo em vista a diferença entre os trabalhadores urbanos e rurais. Ou seja, ainda que o texto constitucional disponha que a hora noturna deve ser superior à diurna, ainda precisa de regulamentação, pois os preceitos contidos na CLT não se aplicam aos domésticos. É que, caso o empregador queira remunerar seu empregado pelo trabalho realizado no período noturno, aplicando-se, por analogia, o art. 73 da CLT, poderá estar pagando um montante superior ao que a regulamentação estabelecerá.

Conferiu-se, ainda, aos domésticos o salário-família, benefício previdenciário pago aos segurados empregados e aos trabalhadores avulsos que possuem salário

---

<sup>128</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 543.



mensal de até R\$ 971,78, com a finalidade de auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade. Está previsto na Lei 8.213/91, cujo artigo 65 excluiu expressamente o empregado doméstico do direito à sua percepção. Tal exclusão, ao nosso ver, é arbitrária, tendo em vista que, a exemplo do seguro-desemprego, o seu pagamento é de responsabilidade do Estado, e não do empregador.

Diferentemente, a obrigação do empregador doméstico no pagamento das creches e pré-escolas dos filhos e dependentes do seu empregado, que tivessem até cinco anos de idade, prevista no inciso XXV, do art. 7º, da CF/88, não analisou o vínculo doméstico em si, mas, do contrário, equiparou totalmente o patrão aos demais empregados, que, em geral, possuem mais condições econômicas de arcar com as despesas do empregado, ante a lucratividade do seu negócio (ausente no doméstico).

A discussão em torno desse dispositivo diz respeito ao fornecimento das creches e pré-escolas. Elas serão dever do empregador doméstico? Até que ponto o Estado estaria “cedendo” esta obrigação ao patrão?

Por fim, a “PEC das domésticas” assegurou aos profissionais em tela o “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”. Este seguro é pago pela autarquia federal INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), que, por sua vez, é mantida pelas contribuições previdenciárias adicionais pagas pelas empresas, quando um empregado sofre um acidente de trabalho que acarreta ou a lesão corporal ou a perturbação funcional, sendo indenizado com o pagamento de uma renda mensal de benefício, seja através do auxílio-doença acidentário, aposentadoria por invalidez acidentária ou auxílio-acidente.

Apesar da finalidade desse seguro ser compensar o empregado que ficará afastado do serviço por causa de uma dessas hipóteses, decorrente da sua execução, os domésticos foram excluídos pela legislação previdenciária, de modo que estes não fazem jus a ele em caso de algum acidente decorrente do trabalho que o impossibilite para a realização das atividades laborais.

A impropriedade aqui é tão-somente no vocábulo presente na legislação previdenciária “empresa”, tendo em vista que nela o seguro é uma contribuição mantida pelas pessoas jurídicas, e o empregador doméstico é pessoa física. Ou seja, a razão que justifica essa exclusão é pautada apenas na palavra “empresa”,

inexistindo motivo para que não tenha sido garantido anteriormente aos domésticos, conforme já o foi aos demais trabalhadores, até porque já garantiu, semelhantemente, a redução dos riscos inerentes ao trabalho e não conferiu o seguro decorrente, justamente, da falta de cautela na execução do serviço.

Assim, em que pese todas as incertezas decorrentes dos direitos que foram estendidos aos domésticos pela Emenda Constitucional 72/13, mas que ainda necessitam de regulamentação, a finalidade maior foi igualar todos os trabalhadores, mesmo que tenham sido conferidos sem que o legislador observasse as peculiaridades da relação doméstica e do próprio empregador.

#### 4.3 DISCUSSÕES FINAIS

Se, por um lado, a Emenda Constitucional 72/13 pretendeu igualar os domésticos aos outros trabalhadores, quando ampliou o rol de direitos a que fariam jus, de outro, trouxe a insegurança e o aumento das despesas oriundas da relação empregatícia aos empregadores.

A “PEC das domésticas”, como ficou popularmente conhecida, veio na tentativa de valorizar os empregados domésticos, tão discriminados e marcados pela informalidade, desde a época em que foram conferidos os primeiros direitos trabalhistas às outras categorias e os domésticos ficavam a mercê deles (excluídos ou concedidos em parte). A ampliação dos direitos insculpidos no art. 7º da CRFB fará com que muitos trabalhadores não tenham vergonha de laborar nessa profissão, tendo em vista que foram assegurados quasetotalmente os direitos sociais previstos na Carta Maior.

Entretanto, apesar de todo o caráter igualitário que possui a referida emenda, acredito que não foi levado em consideração o próprio princípio da isonomia no momento em que o legislador alargou os dispositivos que passariam a ser aplicados aos domésticos. É que, segundo este pilar constitucional, cuja igualdade consiste em tratar de maneira igual os iguais e de maneira desigual os desiguais, equiparou essa relação trabalhista às outras sem verificar as suas particularidades, ou seja, tratou “desiguais igualmente”.

Nesse esteio, percebe-se que, realmente, a grande maioria dos novos direitos alcançados pelos domésticos foi uma grande vitória e não existia motivo para essa falta de igualdade de direitos entre os trabalhadores urbanos e rurais e os

empregados em foco, como o direito ao recebimento do FGTS, seguro-desemprego, redução dos riscos inerentes ao trabalho, proteção do salário, adicional noturno (mesmo que ainda não haja previsão acerca do período noturno) etc. Pelo contrário, o argumento dado em função do veto presidencial para a concessão do seguro-desemprego, salário-família e FGTS aos domésticos é inconsistente, já que estes profissionais formam uma das categorias mais ativas economicamente e que poderiam contribuir com a seguridade social, além de que considerou mais importante a onerosidade ao patrão do que a dignidade do labor do empregado, para que não houvesse demissões em massa (vide item 3.8).

Outros, porém, possuímos forte oposição à maneira como foram implementados. E a crítica aqui não possui qualquer caráter preconceituoso ou é apoiado em traços escravagistas. A objeção está relacionada a não observância das disparidades que existem entre os empregados domésticos e os outros trabalhadores. Ou, ainda, na concessão de direitos que deveriam ser de responsabilidade do Estado, e não do empregador doméstico.

Exemplo disso é a “assistência gratuita aos filhos e dependentes até cinco anos de idade em creches e escolas”. Ora, será que o Poder Público não está omitindo ou transferindo uma obrigação que é sua? A educação é um direito social que deve ser mantido pelo Estado, como também compete a todos os entes (União, Estados, Distrito Federal e Municípios) proporcionar os meios de acesso à cultura, à educação e à ciência. Observe o que dispõem os artigos que abordam o tema no capítulo III, da CRFB (Da Educação, da Cultura e do Desporto):

Art. 205. **A educação, direito de todos e dever do Estado e da família,** será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Art. 208. **O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:**

I - **educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezesete) anos de idade,** assegurada inclusive sua oferta gratuita para todos os que a ela não tiveram acesso na idade própria;

[...]

IV - **educação infantil, em creche e pré-escola, às crianças até 5 (cinco) anos de idade;** (Grifos acrescentados)

A responsabilidade em proporcionar educação às crianças e/ou filhos e dependentes é do Estado e da família, até porque decidir a quantidade de filhos é uma decisão da família e não do empregador. Além disso, existe toda a carga

tributária que os brasileiros pagam para que sejam fornecidos educação, saúde, segurança etc. pelo Estado. Outrossim, a obrigação de fornecer educação à população, de maneira gratuita, é feita pelo Estado em virtude, também, deste possuir maior condição financeira para equipar as escolas, creches, em detrimento da maioria das pessoas.

É imprescindível dizer, também, que a ampliação dos direitos dos domésticos pode não sofrer significativas mudanças na sociedade e no próprio vínculo doméstico capazes de alterar a discriminação desses profissionais, tendo em vista que a fiscalização, a critério do Ministério Público do Trabalho (MPT), é bastante carente diante do número de residências a serem investigadas. Tem-se como agravante, também, o fato de que o MPT para adentrar no seio doméstico deve ter uma autorização judicial, para não afrontar a inviolabilidade do domicílio. Pior ainda, o Ministério Público somente intervém diante de interesses coletivos, difusos, individuais homogêneos ou transindividuais e, vínculo doméstico é privado, contratual, não cabendo a este *Parquet* atuar nas fiscalizações domésticas, salvo em casos de denúncias de trabalho infantil, escravo etc.

Desta feita, acredito que os legisladores aprovaram de maneira rápida e irresponsável a Emenda Constitucional 72/13, diante da insegurança que permeia a atualidade e da concessão de direitos que deveriam ficar a cargo do próprio Estado e não dos empregadores domésticos, como também da não observância das características inerentes ao vínculo doméstico.

## CONCLUSÃO

Ao longo do trabalho foi mostrado que o empregado doméstico é marginalizado em relação aos demais trabalhadores, e que essa desvalorização está ligada à construção histórica e cultural que o reduziu a uma condição subalterna. A maneira como o trabalho doméstico surgiu, vinculado às atividades desempenhadas pelos escravos, que constituíam mera propriedade, também colaboram para essa discriminação.

O período abolicionista, por sua vez, não criou condições adequadas para que os ex-escravos pudessem sobreviver livremente, sem qualquer vinculação aos seus antigos “donos”, de maneira que a saída encontrada pela grande maioria foi exercer funções que não necessitavam de qualificação profissional, a exemplo dos serviços domésticos, permanecendo-os à margem da sociedade assim como ocorria no período da escravidão.

As atividades realizadas no ambiente residencial, em geral, possui um histórico de elevadas jornadas de trabalho, exploração, humilhação, invisibilidade, informalidade e baixa proteção social e jurídica. Essa desvalorização, de certa forma, acabou refletindo nas legislações, que asseguravam direitos trabalhistas aos empregados comuns e, ou excluía ou concediam parcialmente os direitos aos domésticos.

Enquanto diversos direitos já eram garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais, a primeira norma que conferiu garantias a esta categoria data de 1941 (Decreto-lei nº 3.078) e que, mesmo assim, possuía eficácia questionada. A CLT, em seu artigo 7º, alínea a, excluiu expressamente o trabalhador doméstico de sua esfera normativa. Somente em 1972, quando foi instituída a Lei 5.859/72, é que foram regulamentados poucos direitos, como anotação na CTPS, férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada 12 meses de trabalho, e inscrição do trabalhador como segurado obrigatório na Previdência.

Da mesma maneira, a Constituição Federal de 1988 garantiu apenas uma parte dos muitos direitos sociais concedidos aos demais trabalhadores aos domésticos, como se depreende do parágrafo único do art. 7º, evidenciando a discriminação que persegue esses profissionais. A igualdade que a Carta Maior aborda é tão-somente formal, tendo em vista que ela mesma não perseguiu tal

desiderato ao possibilitar a distinção entre indivíduos, quando não estendeu aos trabalhadores domésticos todos os direitos albergados neste dispositivo.

Entretanto, o texto constitucional não deixa de assegurar um grande número de direitos, tais como o salário mínimo, a irredutibilidade de salário, o 13º salário, o repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, licença-paternidade, a licença-maternidade, aviso prévio e aposentadoria.

No intuito de diminuir essas desigualdades, diversas legislações foram propostas para aumentar o rol de direitos concedidos aos empregados domésticos. Uma delas foi a Lei 11.324/2006, cujo projeto inicial previa o seguro-desemprego, salário-família, FGTS, férias de 30 dias, a estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, a folga nos feriados civis e religiosos, a vedação dos descontos referentes a algumas utilidades (moradia, alimentação, vestuário e higiene), mas que alguns acabaram sendo vetados.

A PEC das domésticas, nesse mesmo sentido, procurou igualar o tratamento conferido aos trabalhadores comuns aos empregados domésticos, revogando o parágrafo único do art. 7º, da CRFB, mas que, após discussões sobre as consequências que poderiam ser acarretadas caso ele fosse retirado do ordenamento jurídico, achou-se por bem apenas acrescentar os incisos que os empregados domésticos passariam a ter direito.

Assim é que, em abril de 2013, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 72/2013, que ampliou os direitos dos domésticos, garantindo, dentre outros, o adicional noturno, horas extras, limitação da jornada de trabalho, salário família, seguro-desemprego, proteção do salário na forma da lei, reconhecimento das convenções e acordos coletivos, redução dos riscos inerentes ao trabalho, proteção contra despedida arbitrária e sem justa causa, assistência gratuita aos filhos e dependentes até cinco anos de idade e seguro contra acidentes de trabalho.

Em que pese tal EC ter estendido direitos aos empregados domésticos, apenas parte deles tiveram aplicabilidade imediata, necessitando, os demais, de regulamentação que discipline melhor esses novos direitos.

É certo, também, que alguns deles foram alvo de grandes críticas doutrinárias, acreditando-se que os legisladores a aprovaram de maneira rápida e não tiveram tanta preocupação em conceder direitos que deveriam ficar a cargo do próprio Estado e não dos empregadores domésticos, como no caso da assistência gratuita aos filhos e dependentes até cinco anos de idade em creches e escolas.

Outros questionamentos e problemas discutidos pelos diversos setores da sociedade, desde economistas a juristas, é o fato do aumento dos encargos sociais advindos pela EC 72/13 dar ensejo ao aumento da informalidade, às demissões em massa.

Outrossim, o fato de terem sido ampliados os direitos aos domésticos, não significa que os mesmos serão observados pelos empregadores e que serão capazes de mudar a cultura de marginalização dessa categoria, visto que há uma carência de fiscalização e o preconceito se encontra enraizado na sociedade brasileira.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA NETO, João Alves de. **Guia Prático do Empregado Doméstico**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

ALMEIDA, Osvaldete Carvalho de. **A Limitação de Direitos Trabalhistas do Empregado Doméstico no Brasil**. Salvador, 2011. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=6221](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6221)>. Acesso em: 02 fev. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito Do Trabalho**. 7.ed, São Paulo: LTr, 2011.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 26. ed., atual. São Paulo: Malheiros, 2011.

BRASIL. **CLT - Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. DOU de 09/08/1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 15 dez. 2012.

BRASIL. **Decreto nº 6.481/2008**. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm)>. Acesso em: 20 mar. 2013.

BRASIL. **Lei nº 5.859/72**. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm)>. Acesso em: 28 abr. 2013.

BRASIL. **Lei nº 7.418/85**. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7418.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7418.htm)>. Acesso em: 20 mar. 2013.

BRASIL. **Lei nº 10.208/01**. Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LEIS\\_2001/L10208.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm)>. Acesso em: 20 mar. 2013.

BRASIL. **Lei nº 11.324/2006**. Altera dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11324.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11324.htm)>. Acesso em: 06 fev. 2013.



BRASIL. **PEC n.º 478/10**. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=5D027817C48BF1205CE24A3BAE0BC3E3.node1?codteor=1050136&filename=Tramitacao-PEC+478/2010](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=5D027817C48BF1205CE24A3BAE0BC3E3.node1?codteor=1050136&filename=Tramitacao-PEC+478/2010)>. Acesso em: 29 jan. 2013.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72/13**. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm)>. Acesso em: 28 abr. 2013.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 28. Ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2003.

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

CASSAR, Vólia Bonfim. **Os novos direitos da empregada doméstica**. Disponível em: <<http://www.poisze.com.br/pagina/os-novos-direitos-da-empregada-dom%C3%A9stica-artigo-de-v%C3%B3lia-bonfim>>. Acesso em 07 jul. 2013.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. Salvador: Jus Podium, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

Departamento Intersindical de Estatísticas e de Estudos Socioeconômicos – DIEESE. **As Características do Trabalho Doméstico Remunerado nos Mercados de Trabalho Metropolitanos**. Abril, 2011. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FE44B208D575F/DIEES\\_E\\_Trabalho%20Dom%C3%A9stico%202011.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FE44B208D575F/DIEES_E_Trabalho%20Dom%C3%A9stico%202011.pdf)>. Acesso em: 20 mar. 2013.

FERREIRA, AURÉLIO Buarque de Holanda. **Minidicionário da língua portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande e Senzala** – Edição Comemorativa. Global, 1933 (2005).

HARRIS, David Evan. **“Você vai me servir”**: desigualdade, proximidade e agência nos dois lados do equador. São Paulo, 2008. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <[http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-04072008-152652/publico/DISSERTACAO\\_DAVID\\_EVAN\\_HARRIS.pdf](http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-04072008-152652/publico/DISSERTACAO_DAVID_EVAN_HARRIS.pdf)>. Acesso em: 04 abr. 2013.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Síntese de Indicadores, 2011**. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_)

Domicilios\_anual/2011/Sintese\_Indicadores/sintese\_pnad2011.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2013.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **De ‘pessoa da família’ a ‘diarista’. Domésticas: a luta continua!** Disponível em: <[http://www.dmtemdebate.com.br/abre\\_artigos.php?id=45](http://www.dmtemdebate.com.br/abre_artigos.php?id=45)>. Acesso em: 25 jun. 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELO, Hildete Pereira de. **O serviço doméstico remunerado no Brasil: de escravas a trabalhadoras**. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/pub/td/1998/td\\_0565.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/1998/td_0565.pdf)>. Acesso em: 20 dez. 2012.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: LTr, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NORMANDO, Cláudia Cavalcante. **Trabalho Doméstico: valores jurídicos e dignidade humana**. São Paulo: Sérgio Antonio Fabris Editor, 2005.

OIT – Organização Internacional do Trabalho/ O trabalho doméstico remunerado na América Latina e no Caribe. **Erradicar o trabalho infantil doméstico**. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/notas\\_oit\\_3\\_559.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/notas_oit_3_559.pdf)>. Acesso em: 25 jun. 2013.

OIT – Organização Internacional do Trabalho/ O trabalho doméstico remunerado na América Latina e no Caribe. **Um trabalho decente para as trabalhadoras domésticas remuneradas do continente**. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/notas\\_oit\\_1\\_557.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/notas_oit_1_557.pdf)>. Acesso em: 25 jun. 2013

OIT – Organização Internacional do Trabalho, Escritório no Brasil. **Trabalho doméstico no Brasil: rumo ao reconhecimento institucional**. Brasília: ILO, 2010. Disponível em: <<http://www.generoracaetnia.org.br/pt/publicacoes/recomendadas/item/483-nota-da-oit-o-trabalho-dom%C3%A9stico-remunerado-na-am%C3%A9rica-latina.html>>. Acesso em: 10 fev. 2013.

OLIVEIRA, José Carlos de. **A História do Trabalhador Doméstico: do escravismo aos dias atuais**. Disponível em: <<http://www.itaporanga.net/genero/1/GT11/14.pdf>>. Acesso em: 09 fev. 2013.

PACHECO, Sonia. **Esta é a nossa história**. Contato (Brasil Colônia). v. 1. (S.I.):Rosa e Silva, 1986.

PEREIRA, Bergman de Paula. **De escravas a empregadas domésticas** – A dimensão social e o “lugar” das mulheres negras no pós-abolição. Disponível em: <[http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1308183602\\_ARQUIVO\\_ArtigoANPUH-Bergman.pdf](http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1308183602_ARQUIVO_ArtigoANPUH-Bergman.pdf)>. Acesso em: 28 abr. 2013.

RESENDE, Ricardo. **Nota de atualização à 3ª edição do livro Direito do Trabalho Esquematizado**. Disponível em: <<http://www.editorametodo.com.br/atualizacao/Trabalho%20Esquematizado-Material%20Suplementar%203ed.zip>>. Acesso em: 09 jul. 2013.

SANTOS, José Aparecido dos. **Trabalho Doméstico, Constituição e Cidadania: Perspectivas para uma transformação social por meio do Direito do Trabalho**. Em: Direitos Sociais na Constituição de 1988. Uma análise crítica vinte anos depois. São Paulo: LTr, 2008.

SARRES, Carolina. **Meninas negras são maioria em casos de trabalho doméstico infantil no Brasil**. Dados disponíveis em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2013-06-12/meninas-negras-sao-maioria-em-casos-de-trabalho-domestico-infantil-no-brasil>>. Acesso em: 25 jun. 2013.

SARRES, Carolina. **Quase 260 mil crianças e adolescentes trabalham como domésticos no Brasil**. Disponível em <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2013-05-08/quase-260-mil-criancas-e-adolescentes-trabalham-como-domesticos-no-brasil>>. Acesso em: 25 jun. 2013.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 26.ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

TELLES, Lorena Feres da Silva. **Libertas entre sobrados: contratos de trabalho doméstico em São Paulo na derrocada da escravidão**. Disponível em: <[http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8138/tde-10082012-170442/publico/2011\\_LorenaFeresdaSilvaTelles\\_VCorr.pdf](http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8138/tde-10082012-170442/publico/2011_LorenaFeresdaSilvaTelles_VCorr.pdf)>. Acesso em: 20 fev. 2013.

VALERIANO, Sebastião Saulo. **Trabalhador Doméstico**. São Paulo: Editora de Direito, 1998.

**ANEXO A - Decreto nº 6.481/2008.**

DECRETO Nº 6.481 DE 12 DE JUNHO DE 2008.

Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto nos artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT),

**DECRETA:**

Art. 1º Fica aprovada a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), na forma do Anexo, de acordo com o disposto nos artigos 3º, “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999 e promulgada pelo [Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000](#).

Art. 2º Fica proibido o trabalho do menor de dezoito anos nas atividades descritas na Lista TIP, salvo nas hipóteses previstas neste decreto.

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

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

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

§ 2º As controvérsias sobre a efetiva proteção dos adolescentes envolvidos em atividades constantes do parecer técnico referido no § 1º, inciso II, serão objeto de análise por órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego, que tomará as providências legais cabíveis.

§ 3º A classificação de atividades, locais e trabalhos prejudiciais à saúde, à segurança e à moral, nos termos da Lista TIP, não é extensiva aos trabalhadores maiores de dezoito anos.

Art. 3º Os trabalhos técnicos ou administrativos serão permitidos, desde que fora das áreas de risco à saúde, à segurança e à moral, ao menor de dezoito e maior de dezesesseis anos e ao maior de quatorze e menor de dezesesseis, na condição de aprendiz.

Art. 4º Para fins de aplicação das alíneas “a”, “b” e “c” do artigo 3º da Convenção nº 182, da OIT, integram as piores formas de trabalho infantil:

I - todas as formas de escravidão ou práticas análogas, tais como venda ou tráfico, cativo ou sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou obrigatório;

II - a utilização, demanda, oferta, tráfico ou aliciamento para fins de exploração sexual comercial, produção de pornografia ou atuações pornográficas;

III - a utilização, recrutamento e oferta de adolescente para outras atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de drogas; e

IV - o recrutamento forçado ou compulsório de adolescente para ser utilizado em conflitos armados.

Art. 5º A Lista TIP será periodicamente examinada e, se necessário, revista em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas.

Parágrafo único. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego organizar os processos de exame e consulta a que se refere o **caput**.

Art. 6º Este Decreto entra em vigor noventa dias após a data de sua publicação.

Brasília, 12 de junho de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA  
*Carlos Lupi*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 13.6.2008 e retificado no DOU de 23.10.2008

#### LISTA DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL (LISTA TIP)

##### I. TRABALHOS PREJUDICIAIS À SAÚDE E À SEGURANÇA

Atividade: Agricultura, Pecuária, Silvicultura e Exploração Florestal

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
1.	Na direção e operação de tratores, máquinas agrícolas e esmeris, quando motorizados e em movimento	Acidentes com máquinas, instrumentos ou ferramentas perigosas	Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites), mutilações, esmagamentos, fraturas
2.	No processo produtivo do fumo, algodão, sisal, cana-de-açúcar e abacaxi	Esforço físico e posturas viciosas; exposição a poeiras orgânicas e seus contaminantes, como fungos e agrotóxicos; contato com substâncias tóxicas da própria planta; acidentes com animais peçonhentos; exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, calor, umidade, chuva e frio; acidentes com instrumentos pérfuro-cortantes	Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); pneumoconioses; intoxicações exógenas; cânceres; bissinoses; hantavirose; urticárias; envenenamentos; intermações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas; ferimentos e mutilações; apagamento de digitais
3.	Na colheita de cítricos, pimenta malagueta e semelhantes	Esforço físico, levantamento e transporte manual de peso; posturas viciosas; exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, calor, umidade, chuva e frio; contato com ácido da casca; acidentes com instrumentos pérfuro-cortantes	Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); intermações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas; apagamento de digitais; ferimentos; mutilações
4.	No beneficiamento do fumo, sisal, castanha de caju e cana-de-açúcar	Esforço físico, levantamento e transporte de peso; exposição a poeiras orgânicas, ácidos e substâncias tóxicas	Fadiga física; afeções músculo-esqueléticas, (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); intoxicações agudas e crônicas; rinite; bronquite; vômitos; dermatites ocupacionais; apagamento das digitais
5.	Na pulverização, manuseio e aplicação de agrotóxicos, adjuvantes, e produtos afins, incluindo limpeza de equipamentos, descontaminação,	Exposição a substâncias químicas, tais como, pesticidas e fertilizantes, absorvidos por via oral, cutânea e respiratória	Intoxicações agudas e crônicas; poli-neuropatias; dermatites de contato; dermatites alérgicas; osteomalácias do adulto induzidas por drogas;

	disposição e retorno de recipientes vazios		cânceres; arritmias cardíacas; leucemias e episódios depressivos
6.	Em locais de armazenamento ou de beneficiamento em que haja livre desprendimento de poeiras de cereais e de vegetais	Exposição a poeiras e seus contaminantes	Bissinoses; asma; bronquite; rinite alérgica; enfizema; pneumonia e irritação das vias aéreas superiores
7.	Em estábulos, cavalariças, currais, estrebarias ou pocilgas, sem condições adequadas de higienização	Acidentes com animais e contato permanente com vírus, bactérias, parasitas, bacilos e fungos	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; tuberculose; carbúnculo; brucelose; leptospirose; tétano; psitacose; dengue; hepatites virais; dermatofitoses; candidíases; leishmanioses cutâneas e cutâneo-mucosas e blastomicoses
8.	No interior ou junto a silos de estocagem de forragem ou grãos com atmosferas tóxicas, explosivas ou com deficiência de oxigênio	Exposição a poeiras e seus contaminantes; queda de nível; explosões; baixa pressão parcial de oxigênio	Asfixia; dificuldade respiratória; asma ocupacional; pneumonia; bronquite; rinite; traumatismos; contusões e queimaduras
9.	Com sinalizador na aplicação aérea de produtos ou defensivos agrícolas	Exposição a substâncias químicas, tais como pesticidas e fertilizantes, absorvidos por via oral, cutânea e respiratória	Intoxicações exógenas agudas e crônicas; polineuropatias; dermatites; rinite; bronquite; leucemias; arritmia cardíaca; cânceres; leucemias; neurastenia e episódios depressivos.
10.	Na extração e corte de madeira	Acidentes com queda de árvores, serra de corte, máquinas e ofidismo	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); esmagamentos; amputações; lacerações; mutilações; contusões; fraturas; envenenamento e blastomicose
11.	Em manguezais e lamaçais	Exposição à umidade; cortes; perfurações; ofidismo, e contato com excrementos	Rinite; resfriados; bronquite; envenenamentos; intoxicações exógenas; dermatites; leptospirose; hepatites virais; dermatofitoses e candidíases

### Atividade: PESCA

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
12.	Na cata de iscas aquáticas	Trabalho noturno; exposição à radiação solar, umidade, frio e a animais carnívoros ou peçonhentos; afogamento	Transtorno do ciclo vigília-sono; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; hipotermia; lesões; envenenamentos; perfuração da membrana do tímpano; perda da consciência; labirintite e otite média não supurativa e apnéia prolongada
13.	Na cata de mariscos	Exposição à radiação solar, chuva, frio; posturas inadequadas e movimentos repetitivos; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes; horário flutuante, como as marés; águas profundas	Queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas; hipertemia; fadiga física; dores musculares nos membros e coluna vertebral; ferimentos; fadiga; distúrbios do sono; afogamento
14.	Que exijam mergulho, com ou sem equipamento	Apnéia prolongada e aumento do nitrogênio circulante	Afogamento; perfuração da membrana do tímpano; perda de consciência; barotrauma; embolia gasosa; síndrome de Raynaud; acrocianose; otite barotraumática; sinusite barotraumática; labirintite e otite média não supurativa
15.	Em condições hiperbáricas	Exposição a condições hiperbáricas, sem períodos de compressão e decompressão	Morte; perda da consciência; perfuração da membrana do tímpano; intoxicação por gases (oxigênio ou nitrogênio); barotrauma; embolia gasosa; síndrome de Raynaud; acrocianose; otite barotraumática; sinusite barotraumática; labirintite; otite média não supurativa; osteonecrose asséptica e mal dos caixões (doença descompressiva)

### Atividade: INDÚSTRIA EXTRATIVA

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
16.	Em cantarias e no preparo de cascalho	Esforço físico; posturas viciosas; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes; exposição a poeiras minerais, inclusive sílica	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); DORT/LER; ferimentos e mutilações; rinite; asma; pneumoconioses; tuberculose
17.	De extração de pedras, areia e argila (retirada, corte e separação de pedras; uso de instrumentos contuso-cortantes, transporte e arrumação de pedras)	Exposição à radiação solar, chuva; exposição à sílica; levantamento e transporte de peso excessivo; posturas inadequadas e movimentos repetitivos; acidentes com	Queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; hipertermia; fadiga física; dores musculares nos membros e

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
		instrumentos perfuro-cortantes; condições sanitárias precárias; corpos estranhos	coluna vertebral; lesões e deformidades osteomusculares; comprometimento do desenvolvimento psicomotor; ferimentos; mutilações; parasitoses múltiplas e gastroenterites; ferimentos nos olhos (córnea e esclera)
18.	De extração de mármore, granitos, pedras preciosas, semipreciosas e outros minerais	Levantamento e transporte de peso excessivo; acidentes com instrumentos contundentes e perfuro-cortantes; exposição a poeiras inorgânicas; acidentes com eletricidade e explosivos; gases asfixiantes	Fadiga física; afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); esmagamentos; traumatismos; ferimentos; mutilações; queimaduras; silicose; bronquite; bronquiolite; rinite; tuberculose; asma ocupacional; enfisema; fibrose pulmonar; choque elétrico; queimaduras e mutilações; asfixia
19.	Em escavações, subterrâneos, pedreiras, garimpos, minas em subsolo e a céu aberto	Esforços físicos intensos; soterramento; exposição a poeiras inorgânicas e a metais pesados;	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); asfixia; anóxia; hipóxia; esmagamentos; queimaduras; fraturas; silicose; tuberculose; asma ocupacional; bronquites; enfisema pulmonar; cânceres; lesões oculares; contusões; ferimentos; alterações mentais; fadiga e estresse
20.	Em locais onde haja livre desprendimento de poeiras minerais	Exposição a poeiras inorgânicas	Pneumoconioses associadas com tuberculose; asma ocupacional; rinite; silicose; bronquite e bronquiolite
21.	Em salinas	Esforços físicos intensos; levantamento e transporte manual de peso; movimentos repetitivos; exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, chuva e frio	Fadiga física; stress; afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); DORT/LER; intermações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas

### Atividade: INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
22.	De lixa nas fábricas de chapéu ou feltro	Acidentes com máquinas e instrumentos perigosos; exposição à poeira	Ferimentos; lacerações; mutilações; asma e bronquite
23.	De jateamento em geral, exceto em processos enclausurados	Exposição à poeira mineral	Silicose; asma; bronquite; bronquiolite; stress e alterações mentais
24.	De douração, prateação, niquelação, galvanoplastia, anodização de alumínio, banhos metálicos ou com desprendimento de fumos metálicos	Exposição a fumos metálicos (cádmio, alumínio, níquel, cromo, etc), névoas, vapores e soluções ácidas e cáusticas; exposição a altas temperaturas; umidade	Intoxicações agudas e crônicas; asma ocupacional; rinite; faringite; sinusite; bronquite; pneumonia; edema pulmonar; estomatite ulcerativa crônica; dermatite de contato; neoplasia maligna dos brônquios e pulmões; ulceração ou necrose do septo nasal; queimaduras
25.	Na operação industrial de reciclagem de papel, plástico e metal	Exposição a riscos biológicos (bactérias, vírus, fungos e parasitas), como contaminantes do material a ser reciclado, geralmente advindo de coleta de lixo	Dermatoses ocupacionais; dermatites de contato; asma; bronquite; viroses; parasitoses; cânceres
26.	No preparo de plumas e crinas	Exposição ao mercúrio e querosene, além de poeira orgânica	Transtornos da personalidade e de comportamento; episódios depressivos; neurastenia; ataxia cerebelosa; encefalopatia; transtorno extrapiramidal do movimento; gengivite crônica; estomatite ulcerativa e arritmias cardíacas
27.	Na industrialização do fumo	Exposição à nicotina	Intoxicações exógenas; tonturas e vômitos
28.	Na industrialização de cana de açúcar	Exposição a poeiras orgânicas	Bagaçose; asma; bronquite e pneumonite
29.	Em fundições em geral	Exposição a poeiras inorgânicas, a fumos metálicos (ferro, bronze, alumínio, chumbo, manganês e outros); exposição a altas temperaturas; esforços físicos intensos;	Intoxicações; siderose; saturnismo; beriliose; estanhose; bronquite crônica; bronquite asmática; bronquite obstrutiva; sinusite; cânceres; ulceração ou necrose do septo nasal; desidratação e intermação; afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites)
30.	Em tecelagem	Exposição à poeira de fios e fibras mistas e sintéticas; exposição a corantes; postura inadequadas e esforços repetitivos	Bissinose; bronquite crônica; bronquite asmática; bronquite obstrutiva; sinusite; fadiga física; DORT/LER
31.	No beneficiamento de mármore, granitos, pedras preciosas, semipreciosas e outros bens minerais	Esforços físicos intensos; acidentes com máquinas perigosas e instrumentos perfuro-cortantes; exposição a poeiras inorgânicas; acidentes com eletricidade	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); traumatismos; ferimentos; mutilações; silicose; bronquite; bronquiolite; rinite; tuberculose; asma ocupacional;

			enfisema; fibrose pulmonar; choque elétrico
32.	Na produção de carvão vegetal	Exposição à radiação solar, chuva; contato com amianto; picadas de insetos e animais peçonhentos; levantamento e transporte de peso excessivo; posturas inadequadas e movimentos repetitivos; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes; queda de toras; exposição à vibração, explosões e desabamentos; combustão espontânea do carvão; monotonia; estresse da tensão da vigília do forno; fumaça contendo subprodutos da pirólise e combustão incompleta: ácido pirolenhoso, alcatrão, metanol, acetona, acetato, monóxido de carbono, dióxido de carbono e metano	Queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; hipertemia; reações na pele ou generalizadas; fadiga física; dores musculares nos membros e coluna vertebral; lesões e deformidades osteomusculares; comprometimento do desenvolvimento psicomotor; DORT/LER; ferimentos; mutilações; traumatismos; lesões osteomusculares; síndromes vasculares; queimaduras; sofrimento psíquico; intoxicações agudas e crônicas
33.	Em contato com resíduos de animais deteriorados, glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, pêlos ou dejetos de animais	Exposição a vírus, bactérias, bacilos, fungos e parasitas	Tuberculose; carbúnculo; brucelose; hepatites virais; tétano; psitacose; ornitose; dermatoses ocupacionais e dermatites de contato
34.	Na produção, processamento e manuseio de explosivos, inflamáveis líquidos, gasosos ou liquefeitos	Exposição a vapores e gases tóxicos; risco de incêndios e explosões	Queimaduras; intoxicações; rinite; asma ocupacional; dermatoses ocupacionais e dermatites de contato
35.	Na fabricação de fogos de artifícios	Exposição a incêndios, explosões, corantes de chamas (cloreto de potássio, antimônio trissulfeto) e poeiras	Queimaduras; intoxicações; enfisema crônico e difuso; bronquite e asma ocupacional
36.	De direção e operação de máquinas e equipamentos elétricos de grande porte	Esforços físicos intensos e acidentes com sistemas; circuitos e condutores de energia elétrica	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); mutilações; esmagamentos; fraturas; queimaduras; perda temporária da consciência; carbonização; parada cardíaco-respiratória
37.	Em curtumes, industrialização de couros e fabricação de peles e peles	Esforços físicos intensos; exposição a corantes, alvejantes, álcalis, desengordurantes, ácidos, alumínio, branqueadores, vírus, bactérias, bacilos, fungos e calor	Afecções músculo-esquelética(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); tuberculose; carbúnculo; brucelose; antrax; cânceres; rinite crônica; conjuntivite; pneumonite; dermatites de contato; dermatose ocupacional e queimaduras
38.	Em matadouros ou abatedouros em geral	Esforços físicos intensos; riscos de acidentes com animais e ferramentas perfuro-cortantes e exposição a agentes biológicos	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; ferimentos; tuberculose; carbúnculo; brucelose e psitacose; antrax
39.	Em processamento ou empacotamento mecanizado de carnes	Acidentes com máquinas, ferramentas e instrumentos perfuro-cortantes; esforços repetitivos e riscos biológicos	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusão; amputação; corte; DORT/LER; tuberculose; carbúnculo; brucelose; psitacose
40.	Na fabricação de farinha de mandioca	Esforços físicos intensos; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes; posições inadequadas; movimentos repetitivos; altas temperaturas e poeiras	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusão; amputações; cortes; queimaduras; DORT/LER; cifose; escoliose; afecções respiratórias e dermatoses ocupacionais
41.	Em indústrias cerâmicas	Levantamento e transporte de peso; posturas inadequadas e movimentos repetitivos; exposição ao calor e à umidade; exposição à poeira; acidentes com máquinas e quedas	Fadiga física; dores musculares nos membros e coluna vertebral; lesões e deformidades osteomusculares; comprometimento do desenvolvimento psicomotor; desidratação; intermação; doenças respiratórias, com risco de silicose; fraturas; mutilações; choques elétricos
42.	Em olarias nas áreas de fornos ou com exposição à umidade excessiva	Levantamento e transporte de peso; posturas inadequadas e movimentos repetitivos; exposição ao calor e à umidade; exposição à poeira;	Fadiga física; dores musculares nos membros e coluna vertebral; lesões e deformidades osteomusculares; comprometimento do desenvolvimento psicomotor; desidratação; intermação; doenças respiratórias, com risco de



		acidentes com máquinas e quedas	silicose; fraturas; mutilações; choques elétricos
43.	Na fabricação de botões e outros artefatos de nácar, chifre ou osso	Acidentes com máquinas e ferramentas perfuro-cortantes; esforços repetitivos e vibrações, poeiras e ruídos	Contusões; perfurações; cortes; dorsalgia; cervicalgia; síndrome cervicobraquial; tendinites; bursites; DORT/LER; alterações temporária do limiar auditivo; hipoacusia e perda da audição
44.	Na fabricação de cimento ou cal	Esforços físicos intensos; exposição a poeiras (sílica); altas temperaturas; efeitos abrasivos sobre a pele	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); silicose; asma ocupacional; bronquite; dermatites; dermatoses ocupacionais; intermação; ferimentos; mutilações; fadiga e estresse
45.	Na fabricação de colchões	Exposição a solventes orgânicos, pigmentos de chumbo, cádmio e manganês e poeiras	Encefalopatias tóxicas agudas e crônicas; hipertensão arterial; arritmias cardíacas; insuficiência renal; hipotireoidismo; anemias; dermatoses ocupacionais e irritação da pele e mucosas
46.	Na fabricação de cortiças, cristais, esmaltes, estopas, gesso, louças, vidros ou vernizes	Esforços físicos intensos; exposição a poeiras (sílica), metais pesados, altas temperaturas, corantes e pigmentos metálicos (chumbo, cromo e outros) e calor	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); queimaduras; catarata; silicose; asma ocupacional; bronquite; enfisema; intoxicação; dermatoses ocupacionais; intermação
47.	Na fabricação de porcelanas	Exposição a poeiras minerais e ao calor; posições inadequadas	Pneumoconioses e dermatites; fadiga física e intermação; afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); DORT/LER
48.	Na fabricação de artefatos de borracha	Esforços físicos intensos; exposição a produtos químicos, antioxidantes, plastificantes, dentre outros, e ao calor	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); câncer de bexiga e pulmão; asma ocupacional; bronquite; enfisema; intoxicação; dermatoses ocupacionais; intermação e intoxicações; queimaduras
49.	Em destilarias de álcool	Exposição a vapores de etanol, metanol e outros riscos químicos; risco de incêndios e explosões	Cânceres; dermatoses ocupacionais; dermatites de contato; intermação; asma ocupacional; bronquites; queimaduras
50.	Na fabricação de bebidas alcoólicas	Exposição a vapores de etanol e a poeira de cereais; exposição a bebidas alcoólicas, ao calor, à formação de atmosferas explosivas; incêndios e outros acidentes	Queimaduras; asfixia; tonturas; intoxicação; irritação das vias aéreas superiores; irritação da pele e mucosas; cefaléia e embriaguez
51.	No interior de resfriadores, casas de máquinas, ou junto de aquecedores, fornos ou alto-fornos	Exposição a temperaturas extremas, frio e calor	Frio; hipotermia com diminuição da capacidade física e mental; calor, hipertermia; fadiga; desidratação; desequilíbrio hidroeletrolítico e estresse
52.	Em serralherias	Exposição a poeiras metálicas tóxicas, (chumbo, arsênio cádmio), monóxido de carbono, estilhaços de metal, calor, e acidentes com máquinas e equipamentos	Neoplasia maligna dos brônquios e pulmões; bronquite; pneumonite; edema pulmonar agudo; enfisema intersticial; queimaduras; cortes; amputações; traumatismos; conjuntivite; catarata e intoxicações
53.	Em indústrias de móveis	Esforços físicos intensos; exposição à poeira de madeiras, solventes orgânicos, tintas e vernizes; riscos de acidentes com máquinas, serras e ferramentas perigosas	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); neoplasia maligna dos brônquios e pulmões; bronquite; pneumonite; edema pulmonar agudo; enfisema intersticial; asma ocupacional; cortes; amputações; traumatismos; dermatose ocupacional; anemias; conjuntivite

54.	No beneficiamento de madeira	Esforços físicos intensos; exposição à poeira de madeiras; risco de acidentes com máquinas, serras, equipamentos e ferramentas perigosas	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); asma ocupacional; bronquite; pneumonite; edema pulmonar agudo; enfizema intersticial; asma ocupacional; dermatose ocupacional; esmagamentos; ferimentos; amputações; mutilações; fadiga; stress e DORT/LER
55.	Com exposição a vibrações localizadas ou de corpo inteiro	Vibrações localizadas ou generalizadas	Síndrome cervicobraquial; dor articular; moléstia de Dupuytren; capsulite adesiva do ombro; bursites; epicondilitis lateral; osteocondrose do adulto; doença de Kohler; hérnia de disco; artroses e aumento da pressão arterial
56.	De desmonte ou demolição de navios e embarcações em geral	Esforços físicos intensos; exposição a fumos metálicos (ferro, bronze, alumínio, chumbo e outros); uso de ferramentas pesadas; altas temperaturas	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); asfixia; perda da consciência; fibrilação ventricular; queimaduras; fraturas; contusões; intermação; perfuração da membrana do tímpano

### Atividade: PRODUÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE ELETRICIDADE, GÁS E ÁGUA

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
57.	Em sistemas de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica	Exposição à energia de alta tensão; choque elétrico e queda de nível.	Eletrochoque; fibrilação ventricular; parada cardíaco-respiratória; traumatismos; escoriações fraturas

### Atividade: CONSTRUÇÃO

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
58.	Construção civil e pesada, incluindo construção, restauração, reforma e demolição	Esforços físicos intensos; risco de acidentes por queda de nível, com máquinas, equipamentos e ferramentas; exposição à poeira de tintas, cimento, pigmentos metálicos e solventes; posições inadequadas; calor; vibrações e movimentos repetitivos	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); mutilações; fraturas; esmagamentos; traumatismos; afecções respiratórias; dermatites de contato; intermação; síndrome cervicobraquial; dores articulares; intoxicações; polineuropatia periférica; doenças do sistema hematopoiético; leucitose; episódios depressivos; neurastenia; dermatoses ocupacionais; DORT/LER; cortes; contusões; traumatismos

### Atividade: COMÉRCIO (REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES OBJETOS PESSOAIS E DOMÉSTICOS)

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
59.	Em borracharias ou locais onde sejam feitos recapamento ou recauchutagem de pneus	Esforços físicos intensos; exposição a produtos químicos, antioxidantes, plastificantes, entre outros, e calor	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); queimaduras; câncer de bexiga e pulmão; asma ocupacional; bronquite; enfisema; intoxicação; dermatoses ocupacionais; intermação e intoxicações

### Atividade: TRANSPORTE E ARMAZENAGEM

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
60.	No transporte e armazenagem de álcool, explosivos, inflamáveis líquidos, gasosos e liquefeitos	Exposição a vapores tóxicos; risco de incêndio e explosões	Intoxicações; queimaduras; rinite e dermatites de contato

61.	Em porão ou convés de navio	Esforços físicos intensos; risco de queda de nível; isolamento, calor e outros riscos inerentes às cargas transportadas	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); lesões; fraturas; contusões; traumatismos; fobia e transtorno do ciclo vigília-sono
62.	Em transporte de pessoas ou animais de pequeno porte	Acidentes de trânsito	Ferimentos; contusões; fraturas; traumatismos e mutilações

### Atividade: SAÚDE E SERVIÇOS SOCIAIS

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
63.	No manuseio ou aplicação de produtos químicos, incluindo limpeza de equipamentos, descontaminação, disposição e retorno de recipientes vazios	Exposição a quimioterápicos e outras substâncias químicas de uso terapêutico	Intoxicações agudas e crônicas; polineuropatia; dermatites de contato; dermatite alérgica; osteomalácia do adulto induzida por drogas; cânceres; arritmia cardíaca; leucemias; neurastenia e episódios depressivos
64.	Em contato com animais portadores de doenças infecto-contagiosas e em postos de vacinação de animais	Exposição a vírus, bactérias, parasitas e bacilos	Tuberculose; carbúnculo; brucelose; psitacose; raiva; asma; rinite; conjuntivite; pneumonia; dermatite de contato e dermatose ocupacional
65.	Em hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados ao cuidado da saúde humana, em que se tenha contato direto com os pacientes ou se manuseie objetos de uso dos pacientes não previamente esterilizados	Exposição a vírus, bactérias, parasitas e bacilos; stress psíquico e sofrimento; acidentes com material biológico	Tuberculose; AIDS; hepatite; meningite; carbúnculo; toxoplasmose; viroses, parasitoses; zoonose; pneumonias; candidíases; dermatoses; episódios depressivos e sofrimento mental
66.	Em laboratórios destinados ao preparo de soro, de vacinas e de outros produtos similares	Exposição a vírus, bactérias, parasitas, bacilos e contato com animais de laboratório	Envenenamentos; cortes; lacerações; hepatite; AIDS; tuberculose; carbúnculo; brucelose; psitacose; raiva; asma; rinite crônica; conjuntivite; zoonoses; ansiedade e sofrimento mental

### Atividade: SERVIÇOS COLETIVOS, SOCIAIS, PESSOAIS E OUTROS

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
67.	Em lavanderias industriais	Exposição a solventes, cloro, sabões, detergentes, calor e movimentos repetitivos	Polineurites; dermatoses ocupacionais; blefarites; conjuntivites; intermação; fadiga e queimaduras
68.	Em tinturarias e estamparias	Exposição a solventes, corantes, pigmentos metálicos, calor e umidade	Hipotireoidismo; anemias; polineuropatias; encefalopatias; hipertensão arterial; arritmia cardíaca; insuficiência renal; infertilidade masculina; queimaduras; intermação e depressão do Sistema Nervoso Central.
69.	Em esgotos	Esforços físicos intensos; exposição a produtos químicos utilizados nos processos de tratamento de esgoto, tais como cloro, ozônio, sulfeto de hidrogênio e outros; riscos biológicos; espaços confinados e riscos de exposões	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); escolioses; disfunção olfativa; alcoolismo; asma; bronquite; lesões oculares; dermatites; dermatoses; asfixia; salmoneloses; leptospirose e disfunções olfativas
70.	Na coleta, seleção e beneficiamento de lixo	Esforços físicos intensos; exposição aos riscos físicos, químicos e biológicos; exposição a poeiras tóxicas, calor; movimentos repetitivos; posições antiergonômicas	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); ferimentos; lacerações; intermações; resfriados; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral; infecções respiratórias; piodermites; desidratação; dermatoses ocupacionais; dermatites de contato; alcoolismo e disfunções olfativas
71.	Em cemitérios	Esforços físicos intensos; calor; riscos biológicos (bactérias, fungos, ratos e outros animais, inclusive peçonhentos); risco de acidentes e estresse psíquico	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); ferimentos; contusões; dermatoses ocupacionais; ansiedade; alcoolismo; desidratação; câncer de pele; neurose profissional e ansiedade
72.	Em serviços externos, que impliquem em manuseio e porte de valores que coloquem em risco a sua segurança (Office-boys, mensageiros,	Acidentes de trânsito e exposição à violência	Traumatismos; ferimentos; ansiedade e estresse

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
	contínuos)		
73.	Em ruas e outros logradouros públicos (comércio ambulante, guardador de carros, guardas mirins, guias turísticos, transporte de pessoas ou animais, entre outros)	Exposição à violência, drogas, assédio sexual e tráfico de pessoas; exposição à radiação solar, chuva e frio; acidentes de trânsito; atropelamento	Ferimentos e comprometimento do desenvolvimento afetivo; dependência química; doenças sexualmente transmissíveis; atividade sexual precoce; gravidez indesejada; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; hipertemia; traumatismos; ferimentos
74.	Em artesanato	Levantamento e transporte de peso; manutenção de posturas inadequadas; movimentos repetitivos; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes; corpos estranhos; jornadas excessivas	Fadiga física; dores musculares nos membros e coluna vertebral; lesões e deformidades osteomusculares; comprometimento do desenvolvimento psicomotor; DORT/LER; ferimentos; mutilações; ferimentos nos olhos; fadiga; estresse; distúrbios do sono
75.	De cuidado e vigilância de crianças, de pessoas idosas ou doentes	Esforços físicos intensos; violência física, psicológica e abuso sexual; longas jornadas; trabalho noturno; isolamento; posições antiergonômicas; exposição a riscos biológicos.	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); DORT/LER; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; neurose profissional; fadiga física; transtornos do ciclo vigília-sono; depressão e doenças transmissíveis.

### Atividade: SERVIÇO DOMÉSTICO

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

### Atividade: TODAS

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
77.	De manutenção, limpeza, lavagem ou lubrificação de veículos, tratores, motores, componentes, máquinas ou equipamentos, em que se utilizem solventes orgânicos ou inorgânicos, óleo diesel, desengraxantes ácidos ou básicos ou outros produtos derivados de óleos minerais	Exposição a solventes orgânicos, neurotóxicos, desengraxantes, névoas ácidas e alcalinas	Dermatoses ocupacionais; encefalopatias; queimaduras; leucocitoses; elaiconiose; episódios depressivos; tremores; transtornos da personalidade e neurastenia
78.	Com utilização de instrumentos ou ferramentas perfurocortantes, sem proteção adequada capaz de controlar o risco	Perfurações e cortes	Ferimentos e mutilações
79.	Em câmaras frigoríficas	Exposição a baixas temperaturas e a variações súbitas	Hipotermia; eritema pérmio; geladura (Frostbite) com necrose de tecidos; bronquite; rinite; pneumonias
80.	Com levantamento, transporte, carga ou descarga manual de pesos, quando realizados raramente, superiores a 20 quilos, para o gênero masculino e superiores a 15 quilos para o gênero feminino; e superiores a 11 quilos para o gênero masculino e superiores a 7 quilos para o gênero feminino, quando realizados freqüentemente	Esforço físico intenso; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); lombalgias; lombociatalgias; escolioses; cifoses; lordoses; maturação precoce das epífises
81.	Ao ar livre, sem proteção adequada contra exposição à radiação solar, chuva, frio	Exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, chuva e frio	Internações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele;

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
			desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas; hipertemia; dermatoses; dermatites; conjuntivite; queratite; pneumonite; fadiga; intermação
82.	Em alturas superiores a 2,0 (dois) metros	Queda de nível	Fraturas; contusões; traumatismos; tonturas; fobias
83.	Com exposição a ruído contínuo ou intermitente acima do nível previsto na legislação pertinente em vigor, ou a ruído de impacto	Exposição a níveis elevados de pressão sonora	Alteração temporária do limiar auditivo; hipoacusia; perda da audição; hipertensão arterial; ruptura traumática do tímpano; alterações emocionais; alterações mentais e estresse
84.	Com exposição ou manuseio de arsênico e seus compostos, asbestos, benzeno, carvão mineral, fósforo e seus compostos, hidrocarbonetos, outros compostos de carbono, metais pesados (cádmio, chumbo, cromo e mercúrio) e seus compostos, silicatos, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromídrico, fosfórico, pícrico, álcalis cáusticos ou substâncias nocivas à saúde conforme classificação da Organização Mundial da Saúde (OMS)	Exposição aos compostos químicos acima dos limites de tolerância	Neoplasia maligna dos brônquios e pulmões; angiosarcoma do fígado; polineuropatias; encefalopatias; neoplasia maligna do estômago, laringe e pleura; mesoteliomas; asbestoses; arritmia cardíaca; leucemias; síndromes mielodisplásicas; transtornos mentais; cor pulmonale; silicose e síndrome de Caplan
85.	Em espaços confinados	Isolamento; contato com poeiras, gases tóxicos e outros contaminantes	Transtorno do ciclo vigília-sono; rinite; bronquite; irritabilidade e estresse
86.	De afiação de ferramentas e instrumentos metálicos em afiadora, rebolo ou esmeril, sem proteção coletiva contra partículas volantes	Acidentes com material cortante e com exposição a partículas metálicas cortantes despreendidas da afiadora	Ferimentos e mutilações
87.	De direção, operação, de veículos, máquinas ou equipamentos, quando motorizados e em movimento (máquinas de laminação, forja e de corte de metais, máquinas de padaria, como misturadores e cilindros de massa, máquinas de fatiar, máquinas em trabalhos com madeira, serras circulares, serras de fita e guilhotinas, esmeris, moinhos, cortadores e misturadores, equipamentos em fábricas de papel, guindastes ou outros similares)	Esforços físicos; acidentes com ferramentas e com sistemas condutores de energia elétrica	Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); mutilações; esmagamentos; fraturas; queimaduras e parada cardíaco-respiratória
88.	Com exposição a radiações ionizante e não-ionizantes (microondas, ultravioleta ou laser)	Exposição a radiações não-ionizante e ionizante (raios X, gama, alfa e beta) em processos industriais, terapêuticos ou propedêuticos (em saúde humana ou animal) ou em prospecção; processamento, estocagem e transporte de materiais radioativos	Carcinomas baso-celular e espinho-celular; neoplasia maligna da cavidade nasal, brônquios, pulmões, ossos e cartilagens articulares; sarcomas ósseos; leucemias; síndrome mielodisplásicas; anemia aplástica; hemorragias; agranulocitose; polineuropatia; blefarite; conjuntivite; catarata; gastroenterite; afeções da pele e do tecido conjuntivo relacionadas com a radiação, osteonecrose e infertilidade masculina
89.	De manutenção e reparo de máquinas e equipamentos elétricos, quando energizados	Esforços físicos intensos; exposição a acidentes com sistemas, circuitos e condutores de energia elétrica e acidentes com equipamentos e ferramentas contuso-cortantes	Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); mutilações; esmagamentos; fraturas; queimaduras; perda temporária da consciência; carbonização; parada cardíaco-respiratória

## II. TRABALHOS PREJUDICIAIS À MORALIDADE

Item	Descrição dos Trabalhos
1.	Aqueles prestados de qualquer modo em prostíbulos, boates, bares, cabarés, danceterias, casas de massagem, saunas, motéis, salas ou lugares de espetáculos obscenos, salas de jogos de azar e estabelecimentos análogos
2.	De produção, composição, distribuição, impressão ou comércio de objetos sexuais, livros, revistas, fitas de vídeo ou cinema e cds pornográficos, de escritos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos pornográficos que possam prejudicar a formação moral
3.	De venda, a varejo, de bebidas alcoólicas
4.	Com exposição a abusos físicos, psicológicos ou sexuais.

**ANEXO B – Lei nº 10.208/2001.****LEI Nº 10.208, DE 23 DE MARÇO DE 2001.**

Conversão da MPv nº 2.104-16, de 2001

Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego.

Faço saber que o **PRESIDENTE DA REPÚBLICA** adotou a Medida Provisória nº 2.104-16, de 2001, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Jader Barbalho, Presidente, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal, promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, fica acrescida dos seguintes artigos:

"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." (NR)

"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.

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

"Art. 6º-B. Para se habilitar ao benefício, o trabalhador deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data da dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses;

II - termo de rescisão do contrato de trabalho atestando a dispensa sem justa causa;

III - comprovantes do recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS, durante o período referido no inciso I, na condição de empregado doméstico;

IV - declaração de que não está em gozo de nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e

V - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família." (NR)

"Art. 6º-C. O seguro-desemprego deverá ser requerido de sete a noventa dias contados da data da dispensa." (NR)

"Art. 6º-D. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido a cada período de dezesseis meses decorridos da dispensa que originou o benefício anterior." (NR)

Art. 2º As despesas decorrentes do pagamento do seguro-desemprego previsto nesta Lei serão atendidas à conta dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

Art. 3º O Poder Executivo regulamentará o disposto nesta Lei Provisória até 14 de fevereiro de 2000.

Art. 4º Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 2.104-15, de 26 de janeiro de 2001.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Congresso Nacional, em 23 de março de 2001; 180º da Independência e 113º da República.

Senador JADER BARBALHO  
Presidente do Congresso Nacional

*Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 24.3.2001 (edição extra)*

**ANEXO C - Lei nº 11.324/2006.****LEI Nº 11.324, DE 19 DE JULHO DE 2006.**Mensagem de vetoConversão da MPv nº 284, de 2006

Altera dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 12. ....

.....

VII - até o exercício de 2012, ano-calendário de 2011, a contribuição patronal paga à Previdência Social pelo empregador doméstico incidente sobre o valor da remuneração do empregado.

.....

§ 3º A dedução de que trata o inciso VII do caput deste artigo:

I - está limitada:

- a) a 1 (um) empregado doméstico por declaração, inclusive no caso da declaração em conjunto;
- b) ao valor recolhido no ano-calendário a que se referir a declaração;

II - aplica-se somente ao modelo completo de Declaração de Ajuste Anual;

III - não poderá exceder:

- a) ao valor da contribuição patronal calculada sobre 1 (um) salário mínimo mensal, sobre o 13º (décimo terceiro) salário e sobre a remuneração adicional de férias, referidos também a 1 (um) salário mínimo;

- b) ao valor do imposto apurado na forma do art. 11 desta Lei, deduzidos os valores de que tratam os incisos I a III do caput deste artigo;

IV - fica condicionada à comprovação da regularidade do empregador doméstico perante o regime geral de previdência social quando se tratar de contribuinte individual." (NR)

Art. 2º O art. 30 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido do seguinte § 6º:

"Art. 30. ....

.....



§ 6º O empregador doméstico poderá recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço e a parcela a seu cargo relativas à competência novembro até o dia 20 de dezembro, juntamente com a contribuição referente ao 13º (décimo terceiro) salário, utilizando-se de um único documento de arrecadação." (NR)

Art. 3º (VETADO)

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

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

§ 1º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

§ 2º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos."

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

"Art. 3º-A. (VETADO)"

"Art. 4º-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto."

"Art. 6º-A. (VETADO)"

"Art. 6º-B. (VETADO)"

Art. 5º O disposto no art. 3º da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, com a redação dada por esta Lei, aplica-se aos períodos aquisitivos iniciados após a data de publicação desta Lei.

Art. 6º (VETADO)

Art. 7º (VETADO)

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos em relação às contribuições patronais pagas a partir do mês de janeiro de 2006.

Art. 9º Fica revogada a alínea a do art. 5º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

Brasília, 19 de julho de 2006; 185º da Independência e 118º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

*Guido Mantega*

*Luiz Marinho*

*Nelson Machado*

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 20.7.2006

**ANEXO D - Lei nº 7.418/1985.****LEI Nº 7.418, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1985.**Regulamento(Vide Decreto-Lei nº 2.296, de 1986)(Vide Decreto-Lei nº 2.397, de 1987)

Institui o Vale-Transporte e dá outras providências.

(Vide Decreto-lei nº 2.433, de 1988)(Vide Lei nº 7.855, de 1989)

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

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

Art. 1º Fica instituído o vale-transporte, (Vetado) que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais. (Redação dada pela Lei nº 7.619, de 30.9.1987)

~~§ 1º - Equiparam-se ao trabalhador referido no caput deste artigo, para os benefícios desta Lei, os servidores públicos da Administração Federal direta ou indireta. (Revogado pela Medida Provisória nº 2.165-36, de 2001)~~

~~§ 2º - A concessão do Vale-Transporte cessará caso a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho não sejam renovados ou prorrogados. (Parágrafo revogado pela Lei nº 7.619, de 30.9.1987)~~

§ 3º (Vide Medida Provisória nº 280, de 2006)

~~Art. 2º - O Vale-Transporte destina-se à sua utilização no sistema de transporte coletivo público, urbano, intermunicipal ou interestadual com características semelhantes ao urbano, operado diretamente pelo poder público ou mediante delegação, em linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais. (Revogado pela Lei nº 7.619, de 30.9.1987)~~

Art. 2º - O Vale-Transporte, concedido nas condições e limites definidos, nesta Lei, no que se refere à contribuição do empregador: (Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987)

- a) não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos;
- b) não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;
- c) não se configura como rendimento tributável do trabalhador.

Parágrafo único. (Vide Medida Provisória nº 280, de 2006)

~~Art. 3º Sem prejuízo da dedução como despesa operacional, a pessoa jurídica poderá deduzir, do imposto de renda devido, valor equivalente à aplicação da alíquota cabível do imposto de renda sobre o valor das despesas comprovadamente realizadas, no período-base, na concessão do Vale-Transporte, na forma em que dispuser o regulamento desta Lei. (Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987) (Revogado pela Lei nº 9.532, de 1997) (Produção de efeito)~~

~~Parágrafo único - A dedução a que se refere este artigo, em conjunto com as de que tratam as Leis nºs 6.297, de 15 de dezembro de 1975, e 6.321, de 14 de abril de 1976, não poderá reduzir o imposto devido em mais de 10% (dez por cento), observado o que dispõe o § 3º do art. 1º do Decreto-lei nº 1.704, de 23 de outubro de 1979, podendo o eventual excesso ser aproveitado por dois exercícios subseqüentes. (Revogado pela Lei nº 9.532, de 1997) (Produção de efeito)~~

Art. 4º - A concessão do benefício ora instituído implica a aquisição pelo empregador dos Vales-Transporte necessários aos deslocamentos do trabalhador no percurso residência-trabalho e vice-versa, no serviço de transporte que melhor se adequar. (Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987) (Vide Medida Provisória nº 2.189-49, de 2001) (Vide Medida Provisória nº 280, de 2006)

Parágrafo único - O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário básico.

Art. 5º - A empresa operadora do sistema de transporte coletivo público fica obrigada a emitir e a comercializar o Vale-Transporte, ao preço da tarifa vigente, colocando-o à disposição dos empregadores em geral e assumindo os custos dessa obrigação, sem repassá-los para a tarifa dos serviços. (Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987)

~~§ 1º - A emissão e a comercialização do Vale-Transporte poderão também ser efetuadas pelo órgão de gerência ou pelo poder concedente, quando este tiver a competência legal para emissão de passes.~~

§ 1º Nas regiões metropolitanas, aglomerações urbanas e microrregiões, será instalado, pelo menos, um posto de vendas para cada grupo de cem mil habitantes na localidade, que comercializarão todos os tipos de Vale-Transporte. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.89)

§ 2º - Fica facultado à empresa operadora delegar a emissão e a comercialização do Vale-Transporte, bem como consorciar-se em central de vendas, para efeito de cumprimento do disposto nesta Lei.

§ 3º - Para fins de cálculo do valor do Vale-Transporte, será adotada a tarifa integral do deslocamento do trabalhador, sem descontos, mesmo que previstos na legislação local.

Art. 6º - O poder concedente fixará as sanções a serem aplicadas à empresa operadora que comercializar o vale diretamente ou através de delegação, no caso de falta ou insuficiência de estoque de Vales-Transporte necessários ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema. (Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987)

Art. 7º - Ficam resguardados os direitos adquiridos do trabalhador, se superiores aos instituídos nesta Lei, vedada a cumulação de vantagens. (Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987)

Art. 8º - Asseguram-se os benefícios desta Lei ao empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento integral de seus trabalhadores. (Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987)

Art. 9 - Os Vales-Transporte anteriores perdem sua validade decorridos 30 (trinta) dias da data de reajuste tarifário. (Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987)

Art. 10 - O Poder Executivo regulamentará a presente Lei no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias. (Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987)

Art. 11 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. (Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987)

Art. 12 - Revogam-se as disposições em contrário. (Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987)

Brasília, em 16 de dezembro de 1985; 164º da Independência e 97º da República.

JOSÉ SARNEY  
*Afonso Camargo*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 17.12.1985

**ANEXO E – Lei nº 5.859/72****LEI Nº 5.859, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1972.**

Regulamento

Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências.

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

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

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

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - Atestado de boa conduta;

III - Atestado de saúde, a critério do empregador.

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

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

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

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

Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família. (Redação dada pela Lei nº 11.324, de 2006)

Art. 3º-A. É facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento." (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

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

Art. 4º-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

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

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

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

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

§ 1º O salário-de-contribuição para o empregado doméstico que receber salário superior ao mínimo vigente incidirá sobre a remuneração constante do contrato de trabalho registrado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, até o limite de 3 (três) salários mínimos regionais. (Incluído pela Lei nº 6.887, de 1980).

§ 2º A falta de recolhimento, na época própria, das contribuições previstas neste artigo sujeitará o responsável ao pagamento do juro moratório de 1% (um por cento) ao mês, além da multa variável de 10% (dez por cento) a 50% (cinquenta por cento) do valor do débito. (Incluído pela Lei nº 6.887, de 1980).

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

Art. 6º-A. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, de que trata a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

§ 1º O benefício será concedido ao empregado inscrito no FGTS que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

§ 2º Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei as hipóteses previstas no art. 482, com exceção das alíneas "c" e "g" e do seu parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001) (NR)

Art. 6º-B. Para se habilitar ao benefício, o trabalhador deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego: (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data da dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses; (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

II - termo de rescisão do contrato de trabalho atestando a dispensa sem justa causa; (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

III - comprovantes do recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS, durante o período referido no inciso I, na condição de empregado doméstico; (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

IV - declaração de que não está em gozo de nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

V - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

Art. 6º-C. O seguro-desemprego deverá ser requerido de sete a noventa dias contados da data da dispensa. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

Art. 6º-D. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido a cada período de dezesseis meses decorridos da dispensa que originou o benefício anterior. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

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

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

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

EMÍLIO G. MÉDICI  
*Júlio Barata*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 12.12.1972

**ANEXO F – Emenda Constitucional 72/13****EMENDA CONSTITUCIONAL 72**

Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Artigo único. O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 7º .....

.....

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

Brasília, em 2 de abril de 2013.

Mesa da Câmara dos Deputados	Mesa do Senado Federal
Deputado HENRIQUE EDUARDO ALVES Presidente	Senador RENAN CALHEIROS Presidente
Deputado ANDRÉ VARGAS 1º Vice-Presidente	Senador JORGE VIANA 1º Vice-Presidente
Deputado FÁBIO FARIA 2º Vice-Presidente	Senador ROMERO JUCÁ 2º Vice-Presidente
Deputado SIMÃO SESSIM 2º Secretário	Senador FLEXA RIBEIRO 1º Secretário
Deputado MAURÍCIO QUINTELLA LESSA	Senadora ANGELA PORTELA 2ª Secretária



3º Secretário

Senador CIRO NOGUEIRA  
3º Secretário

Deputado ANTONIO CARLOS BIFFI  
4º Secretário

Senador JOÃO VICENTE  
CLAUDINO  
4º Secretário

Este texto não substitui o publicado no DOU 3.4.2013