**EMPREGADO DOMÉSTICO**

**Moisés Naum de Castro Oliveira**

**RESUMO:**

Têm por este artigo científico, abordar sobre o empregado doméstico, dando uma síntese, pois a vasta doutrina, jurisprudência e leis, não permitiria neste artigo abordar e explanar sobre os principais direito dessa classe operária, sua evolução histórica, suas qualificações, suas conquistas e atribuições. O tema tem por justo motivo, o fato que, na realidade, está a nossa volta esses operários que, ao longo dos anos vem angariando seus direitos que, outrora eram sufocados. Trazer à baila a evolução dos seus direitos é algo digno de conquista, pois, no passado nem tão distante, a situação era bem diferente dos dias atuais. É imperioso destacar, que o **EMPREGADO DOMÉSTICO** não são mais tão abundante como outrora, com o aumento do nível de escolaridade e a melhora na economia, brasileira, muitos migraram para outras cercanias onde são mais valorizados e os salários e benefícios são bem melhores. A conquista está aí, e caminhando para outras que advirão.

PALAVRA CHAVE: Empregado doméstico, Empregador doméstico, trabalho, Salário, Direito, Legislação.

**ABSTRACT:**

They have by this scientific paper, to explain about the main duty ofthe working class, its historical evolution, their qualifications, their achievements and assignments. Exarando the theme, is just cause,the fact that in reality is all around us these workers who, over the years has been raising their rights that were once suppressed. Bring up the evolution of their rights is something worthy of victory, becausein the past not so far, the situation was quite different from today. It is imperative to highlight that the DOMESTIC EMPLOYEE are not asabundant as before, with increasing level of education andimprovement in the economy, Brazil, many migrated to otherneighborhoods where they are most valued and wages and benefitsare much better.

KEYWORD: Employee domestic employer domestic work, Salary, Law, Legislation.

**1. CONCEITO**

Primeiramente o conceito de empregado doméstico está contido na Lei 5.859/1972, que assim diz: “aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família no âmbito residencial destas”.

Esse conceito bem singelo da legislação não deixa margem a numerosas interpretações, tão logo, empregador doméstico somente será a pessoa física, jamais a pessoa jurídica. Uma particularidade na relação de empregador doméstico é que, qualquer membro da família poderá figurar na CTPS como empregador, não necessariamente o chefe de família, mas também a esposa ou filhos (as).

Nos dias de hoje, cada vez mais os brasileiros mantém relação de trabalho doméstico, uns como empregados, outros como prestadores de serviço eventual e outros como empregadores.

O empregado doméstico compreende não só as funções internas das residências, mas também as atividades mais complexas, como secretária geral do lar, administração, enfermaria, transporte, conservação em geral, não só por envolver as atividades mais simples como as de maior complexidade.

**2. CARACTERISTICAS**

São quatro as principais características do empregado doméstico, tudo de acordo com a Lei 5.859 de 1972. São elas: 1)âmbito residencial; 2) pessoalidade; 3) continuidade; 4)sem fins lucrativos.

**Âmbito residencial**; A expressão residencial é clara, então não poderá existir em uma empresa privada um doméstico em seu quadro de funcionários. Nessa esteira, pode se falar que estão abarcados nesse “âmbito familiar” os empregados de sítios, chácaras, fazenda, rancho de veraneio, que nesses casos, seria uma extensão de residência.

**Pessoalidade**; É o serviço seja prestado circulo de residência dos patrões, não podendo se fazer substituir por outro empregado doméstico.

**Continuidade**; O termo continuidade é aquilo que não é ininterrupto, não tem pausa, sucessivo.

**Sem fins lucrativos**; Todo empregado doméstico é um prestador de serviço, e como tal de natureza econômica, porém não pode ser de forma lucrativa ao seu empregador. Quando o trabalho de feição doméstica, ainda que realizado no âmbito familiar, visa uma atividade produtiva, integra em empreendimento comercial, industrial, rural ou à exploração de um serviço, por mais rudimentar que seja a organização, logo ele transforma a sua natureza doméstica em empresarial.

**3. EMPEGADOR DOMÉSTICO**

Segundo o que regue a Lei n°. 5.859 de 11 de dezembro de 1972, consideram-se empregador doméstico, a pessoa ou família que admita a seu serviço empregado doméstico (art.3°, I do Decreto n°. 71.885).

Esse conceito bem singelo da legislação não deixa margem a numerosas interpretações, tão logo, empregador doméstico somente será a pessoa física, jamais a pessoa jurídica.

**Sucessão de empregador doméstico**: Na sucessão de empregador doméstico funciona da seguinte forma; se o chefe de família contrata um doméstica e depois de alguns anos vem a falecer, o contrato continuaria, desde que houvesse na casa outros integrantes da mesma família, por exemplo, a viúva ou uma filha, neste caso haveria sucessão.

**4.DIREITOS CONSTITUCIONAIS GARANTIDOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS**

Nossa Carta Magna de 1988, elencou oito direitos a classe dos trabalhadores domésticos, estes não exclui os direitos infraconstitucionais que também faz jus essa categoria, são eles;

**Salário mínimo**: Os domésticos fazem jus a este salário graças ao artigo 7°, IV da Constituição da República.

**Irredutibilidade salarial**: Outra conquista dos domésticos está estampada no artigo 7°, VI da Constituição Federal, *in verbis;* **VI- irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;** Nessa ressalva não se aplica aos domésticos, pois inexiste sindicato da categoria econômica.

**Décimo terceiro salário**: O direito ao 13° salário esta na descrito no artigo 7°, VIII da Constituição da República e, o seu pagamento deverá ser igual a qualquer outro trabalhador, só não receberá esta gratificação quando o for dispensado por justa causa. Vale lembrar que o 13° salário tem caráter salarial, e que a Lei 4.749/1965 impôs o fracionamento deste salário, devendo ser pago ao doméstico em duas parcelas, sendo a primeira entre os meses de fevereiro e novembro e a segunda até o dia 20 (vinte) de dezembro.

**Repouso semanal remunerado**: O repouso semanal é o período de descanso a que tem direito o empregado, após um determinado número de dias ou horas de trabalho por semana, com o fim de proporcionar-lhe um descanso higiênico, social e recreativo. [[1]](#footnote-1)É de ressaltar que tal benefício depende de assiduidade e da pontualidade do trabalhador no decorrer da semana. Isso se resume em tal situação, quando o trabalhador chegar atraso ou faltar injustificadamente, podendo o empregador abonar a falta ou atraso do empregado que, não sofrerá a perda do DSR (descanso semanal remunerado).

**Férias**: Como é sabido, todo trabalhador tem direito a férias, a questão em tela é referente aos dias, mais precisamente quantos dias. O Decreto 5.859/1972 dispõe que o empregado doméstico gozará de vinte dias de descanso. A questão não foi pacífica, pois havia jurisprudência na concessão de 20 (vinte) dias e outras de 30 (trinta) dias. Uma coisa é certa, pelo menos o acréscimo de 1/3 esta garantido pela Constituição Federal. Outra possibilidade é a “venda” de1/3 das férias, que seria de transformar esse período em abono pecuniário, de acordo com artigo 143 da CLT, vale lembrar que essa faculdade não se aplica aos domésticos. Finalmente surgiu a Lei 11.324;2006 e pacificou em trinta dias as férias dos domésticos.

**Licença paternidade**: A licença paternidade está calçada na nossa Carta Maior, no seu artigo 7°, XIX. Com o advento da Constituição de 1988, esse período foi prolongado para 5 (cinco) dias corridos, em virtude que primeiros dias a presença do pai junto a mãe e o filho (a) são fundamentais na visão da Sociologia Jurídica. Fato esse que não se pode negar. A lei não fala a respeito da licença paternidade do adotando, somente para a mãe, nesses casos os doutrinadores, com o princípio da isonomia, entende que o pai também tem direito a referida licença, a luz do artigo 392-A da CLT.

**Licença maternidade**: O direito a maternidade é um dos direitos fundamentais à trabalhadora gestante, que é de 120 dias. Este direito está inserido no artigo 7°, XVIII da nossa Lei Maior. Este benefício, o auxílio maternidade, será pago pela Previdência Social que, durante os 120 (cento e vinte) a trabalhadora doméstica ficará em repouso para dedicar-se a sua prole. Fato diverso ocorre quando o empregador é o responsável pela não concessão do auxílio maternidade, o encargo passará para o mesmo, pois assim dispõe o Código Civil de 2002 no seu artigo 186, *ippis litteris;*

**“**EMPREGADO DOMÉSTICO – SALÁRIO MATERNIDADE – DE. I. Se a lei confere ao empregado doméstico um direito líquido e certo, qual seja a percepção de salário maternidade, a ser pago pelo instituto previdenciário, não pode o segurado ter este direito coarctado por falta de normas internar que regulam a matéria. Aplicação, ademais, do princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, previsto no artigo 5°, XXXV, da Constituição Federal. Preliminar de carência da ação rejeitada. II. O salário maternidade devido ao empregado doméstico está a cargo da autarquia previdenciária. Aplicação do art. 73 da Lei 8.213/1991. III. Apelação improvida” (TRT 3° R., AC 92.03.46.829-3-SP, 1° T., Rel. Juiz Theotônio Costa, DJU 05.03.1996) [[2]](#footnote-2)

Do supramencionado, o referido acórdão juntamente com a legislação pertinente, o empregador que não providência, por sua conduta negativa, terá que arcar com os pagamentos dos 120 (cento e vinte) dias de salários a empregada doméstica.

**Aviso prévio**: Hoje pode-se afirmar que o trabalhador doméstico goza desse direito constitucional, que é de 30 (trinta) dias. Pois antes da Constituição Federal de 1988 não o tinham. Referido aviso, é quando uma das partes do contrato de trabalho comunica a outra a vontade de romper o pacto empregatício, desde que sem justa causa. Podendo o empregador indenizar o aviso prévio, se não for essa a escolha, o empregado deverá trabalhar os 30 (trinta) dias subsequentes, caso isso não ocorra, terá esse período descontado de sua rescisão contratual.

**5. DIREITOS INFRACONSTITUCIONAIS GARANTIDOS AOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS**

Nestas legislações infra constitucionais estão algumas leis que não foram abarcadas na Constituição, embora são poucas, mas de certa importância aos empregados domésticos, vejamos:

**Vale transporte**: Por força do Decreto 95.247, no inciso 1° estabelece que os empregados domésticos gozam desse benefício. O empregador deverá conceder o vale transporte em vales, sendo vedado em pecúnia. Hoje em dia, usam-se meios magnéticos. O empregador pode descontar do salário do empregado o valor de 6%, o que passar disso, o empregador ficará onerado em complementar o valor excedente, pois assim preceitua a Lei 7.418/1985, 4°, parágrafo único. O referido benefício não possui natureza salarial, logo também não se incorpora à sua remuneração e fins previdenciários.

**Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS**: A dois pontos a ser analisado, um do empregador e outro o empregado, do primeiro trata-se de tributo, do segundo um salário diferido. Entendemos que o FGTS, sob o ângulo do empregado, tem natureza jurídica de *salário diferido*, pois o empregador deve efetuar o depósito, mensalmente, até 0 7° dia de cada mês, mas o empregado só poderá usufruir dele no futuro, nas hipóteses previstas no artigo 20 da Lei 8.036/1990. [[3]](#footnote-3) A quantia a ser deposita pelo empregador é de 8% com base no salário do mês anterior, trata-se de uma faculdade do empregador em fazer esses depósito na conta vinculado do empregado, porém uma vez depositada, torna-se obrigatória. Logo o empregado não poderá pleitear na justiça do trabalho que seu empregador seja obrigado a tal depósito.

**Seguro desemprego**: Terá esse direito, todo empregado doméstico que tiver inscrito no FGTS, pois o trabalhador que não tiver inscrito, não terá direito ao referido benefício. Tratando-se de uma faculdade, essa é uma questão difícil para essa classe operária, pois quando mais se precisa (desempregado), fica à mercê da faculdade do patrão em querer ou não inscrevê-lo no FGTS. A aquisição desse direito está condicionada a alguns requisitos, qual seja; se for dispensado sem justa causa, não ter pedido demissão, não ter condição de manter-se ou a sua família.

**Estabilidade da gestante**: A doméstica adquire este direito tão logo esteja trabalhando por contrato de emprego por tempo indeterminado e, desde o início da gravidez até 5 (cinco) meses após o parta. Nesse conceito de estabilidade, a parte do empregador nessa relação é de não poder dispensar a empregada doméstica senão por falta grave. Já para a empregada obtêm o direito de não ser dispensada de forma desmotivada, contudo à falta grave. Referida estabilidade veio graças a Lei 11.324/2006, alias, essa Lei veio de um intenso clamor dos domésticos.

**Descanso em feriado civil e religioso**: Havia a discussão quanto ao direito do empregado doméstico gozar de referido descanso em feriados religiosos e civis. Com o advento da Lei 11.324 de 2006, foi revogada a alínea *a* do artigo 5° da Lei 605/1949, com isso não há mais que gerar qualquer discussão a este mérito, pois estão os empregados domésticos gozando desses feriados.

**6. DIREITOS NÃO ASSEGURADOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS**

Os empregados domésticos não gozam de todos os direitos como os regidos rela CLT, eis alguns direitos que os domésticos não possuem: horas extras; férias, adicional noturno; adicional de insalubridade; adicional de periculosidade; salário família; Multa prevista no artigo 477§ 8° da CLT; Acréscimo previsto no artigo 467 da CLT; Redução de horário, durante o aviso prévio; assistência na rescisão contratual.

**Horas extras**: O trabalhador doméstico não tem por lei uma carga horária mínima definida, tampouco um limite legal. Desta forma, é penosa a relação de trabalho, pois o empregador poderá estabelecer, por exemplo, uma jornada de dez horas diárias ao obreiro. Porém, se no momento da contratação o número pactuado de horas diárias ou semanais a serem laboradas for ultrapassado, há juízes condenando o pagamento do adicional relativo às horas extras, qual seja de, pelos menos 50%. O que fundamental tal entendimento é que o contrato individual de empregado faz lei entre as partes. Nos julgados, a maioria dos juízes não entende desse forma e, acaba não concedendo as horas extras ao trabalhador doméstico.

**Féria em dobro**: Referido direito está elencado na CLT, no seu artigo 137, que determina que vencidas as férias deverá o empregador pagar em dobro ao obreiro, contudo o empregado doméstico não se aplica a CLT. Novamente o doméstico prejudicado, ainda que a jurisprudência e doutrina favorável à ele, as decisões dos tribunais a rechaçam.

**Adicional noturno**: Malgrado legislador, excluído o inciso 7° do artigo 7° da Carta Magna, com isso novamente o doméstico é prejudicado. Ao que se sabe, só essa categoria não recebe tal benefício, afinal, nada mais que justo para quem labora neste período, muito menos as horas reduzidas (53m30s).

**Adicional de insalubridade**: São as atividades que por sua natureza, a luz do artigo 189 da CLT; - São consideras atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou método de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos a saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição a seus efeitos. Mesmo trabalhando em referidos locais insalubres ou perigosos os domésticos não alcançarão este adicional.

**Adicional de periculosidade**: Outro adicional que o doméstico não aufere, logo pela exclusão pelo parágrafo único do artigo 7° da Constituição Federal. A CLT trás o conceito de atividade perigosa: - São considera atividades ou operações perigosas aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, implicam contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado. Embora a doméstico que se enquadre nesse artigo, não há que se falar em pagar tal adicional.

**Salário Família**: O Salário família tem sua finalidade para com os dependentes de empregado rural ou urbano de baixa renda o benefício em tela, justamente complementar de forma pecuniária e compulsória um plus ao obreiro. Dito benefício está inserido no artigo 7°, XII da Nossa Carta Magna, contudo a Lei 8.213/1991, no seu artigo 65 ao 70, prevê que o doméstico e o trabalhador avulso estão excluídos.

**Multa prevista no artigo 447, §8° da CLT**: A multa em questão é prevista quando o empregador não cumpre o prazo para pagamento das verbas rescisórias, que alias em duas hipóteses, a primeira quando as verbas deverão ser pagas no 1° dia útil, a segunda até 10 dias corridos. A primeira para quando do termino do aviso prévio, a segunda com o aviso prévio for indenizado. Tal direito previsto na CLT, logo também não se aplica ao trabalhador doméstico.

**Acréscimo previsto no artigo 467 da CLT**: A multa em questão é prevista quando o empregador não cumpre o prazo para pagamento das verbas rescisórias, que alias em duas hipóteses, a primeira quando as verbas deverão ser pagas no 1° dia útil, a segunda até 10 dias corridos. A primeira para quando do termino do aviso prévio, a segunda com o aviso prévio for indenizado. Tal direito previsto na CLT, logo também não aplica-se ao trabalhador doméstico.

**Redução do horário durante aviso prévio**: A redução está prevista na CLT no artigo 488, qual seja: a)diminuição de duas horas na jornada{que pode ocorrer no início ou termino do expediente – precedente normativo 24 TST; b)faltar sete dias corridos. A classe dos domésticos não conta com essa prerrogativa.

**Assistência na rescisão contratual**: Outra vez o empregado doméstico não alcança mais um direito contido na CLT, que é o artigo 477, além disso, tem mais uma Instrução Normativa do Ministério do Trabalho crivando de vez essa assistência na rescisão contratual. Não bastasse a CLT privar os direitos, vem o Ministério do Trabalho impondo à negação a assistência.

**7. CONCLUSÃO**

Os trabalhos domésticos se perdem na linha do tempo, mas, a saber, que desde os egípcios já tinham essas classes de trabalhadores, se assim pode ser chamados.

Desde a Roma antiga e até o período feudal os trabalhadores domésticos que na verdade eram escravos domésticos, após libertação da escravatura, essa classe continua na ativa até os dias de hoje. Agora com direitos Constitucionais e infraconstitucionais. Porém, convém assinalar que essas conquistas foram alcançadas em passos lentos.

Verifica-se nas legislações de outrora, os empregados domésticos nem sequer eram citados ou quando eram logo havia várias restrições, e isso é fácil de notar até nos dias de hoje, senão vejamos a Consolidações das Leis do Trabalho no seu artigo 7°, a.

A primeira grande conquista foi a promulgação da Constituição Federal de 1988 que trouxe a baila vários direitos, tais como, salário família, irredutibilidade salarial, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias, licença paternidade, licença maternidade, aviso prévio.

O empregador doméstico almeja por um serviço de qualidade, uma pessoa confiável, proativa e educada. Vale lembrar que o empregado doméstico não adentra na casa do empregador, mas também em sua vida, tornando parte no seio familiar.

Com o advento da Lei 11.324;2006 trouxe a baila quatros alterações significativas, dirimindo diversas posições doutrinarias e, que ao longo do tempo vem agregando conceitos, direitos e valores a essa classe operária.

**BIBLIOGRAFIA**

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo; PINHEIRO NETO, Sebastião. **Garantia**

**no Emprego da Gestante Doméstica**. Revista Jurídica Trimestral Trabalho e

Doutrina. São Paulo: Saraiva. n.º 9. jun. 1996. p. 41-43.

Basto Ferraz, Fernando, **Empregados Domésticos**, Ed. LTr, 2003

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília**, DF: Senado, 2008.

Freitas, Fagundes Freitas, Christiano – Chistina Barbosa da Silva Paiva, **Empregado Doméstico, direito e deveres**. São Paulo, Ed Método, 2006.

Pessôa, Eduardo. **Direito do Trabalhador Doméstico**, São Paulo, Ed. Habeas, 2000.

Pinto Martins, Sérgio, **Manual do Trabalho Doméstico**, Ed. Atlas, 2006.

De Moraes Filho, **Do Trabalho Doméstico e sua regulamentação**, Ed. LTr 2002

1. Chistiano Abelardo Fagundes Freitas, Léa Cristina da Silva Paiva, Empregado Doméstico-direito e deveres, pag. 35, Ed. Método, 2006. [↑](#footnote-ref-1)
2. TRT 3° R., AC 92.03.46.829-3-SP, 1° T., Rel. Juiz Theotônio Costa, DJU 05.03.1996) [↑](#footnote-ref-2)
3. Chistiano Abelardo Fagundes Freitas, Léa Cristina da Silva Paiva, Empregado Doméstico-direito e deveres, pag. 52, Ed. Método, 2006. [↑](#footnote-ref-3)