

## Empregado doméstico: legislação e práticas das relações empregado-empregador

Ana Paula Lacerda Tostes<sup>1</sup>; Roberto Santos Barbiéri<sup>2</sup>

1. Bacharel da primeira turma de Direito da Faculdade de Minas (FAMINAS), Muriaé, MG.
2. Professor titular do Curso de Direito da FAMINAS.

**RESUMO:** O presente trabalho trata, essencialmente, dos direitos assegurados ao empregado doméstico. Mesmo sendo uma categoria que reúne grande número de trabalhadores, muitas vezes, sua contratação é feita de forma não-profissional, com exemplos flagrantes de violações legais, como falta de assinatura da Carteira de Trabalho e não cumprimento do salário-mínimo. No entanto, as práticas irregulares nem sempre são fruto de má-fé, mas decorrentes do desconhecimento da legislação trabalhista pela população. O tema permite esclarecer o trabalhador doméstico a respeito dos direitos que, por vezes, lhe são suprimidos diante da informalidade do vínculo e, também, orientar o empregador sobre os riscos a que se encontra exposto pela não observância da legislação vigente.

**Palavras-chave:** relações de trabalho, empregado doméstico, legislação trabalhista.

**RESUMEN:** Empleado doméstico: legislación y prácticas de las relaciones entre el empleado y el empleador. El presente trabajo trata,

esencialmente, de los derechos asegurados al empleado doméstico. Mismo siendo una categoría que reúne grande número de trabajadores, muchas veces, su contratación es hecha de forma no profesional, con ejemplos flagrantes de violaciones legales, como falta de firma en la cartera de trabajo y el no cumplimiento del pagamiento del salario mínimo. Sin embargo, las prácticas irregulares ni siempre son frutos de mala fe, mas consecuencia del desconocimiento de la legislación del trabajador por la población. El tema permite esclarecer al trabajador doméstico a respecto de los derechos que, por muchas veces, le son suprimidos delante de la informalidad del vínculo y, también, orientar al empleador sobre los riesgos al que se encuentra expuesto por no conocer la legislación vigente.

**Palabras llaves:** relaciones de trabajo, empleado domestico, legislación del trabajador.

**ABSTRACT: Domestic employee: legislation and practices of the employed-employer relations.**

The present work treats, essentially, of the rights assured to the domestic employee. Despite of the category to have a great number of workers, many times their hiring is done in a non-professional way, with flagrant examples of lawful violations, like lacking of signature of the Contract in the document and not fulfillment of the minimum salary. However, the irregular practices are not always a fruit of bad faith, but resulting of the unfamiliarity with the labor legislation by the population. The subject is going to give the domestic workers information on the rights that, sometimes, are suppressed from them because of the informality of the bond and, also, guide the employer about the risks to which he/she is exposed by the not observance of the effective legislation.

**Keywords:** work relationships, domestic employee, labor legislation.

## **Introdução**

O vínculo trabalhista doméstico é extremamente comum em nossa sociedade, afinal faz parte da cultura brasileira ter alguém que cuide da casa, dos filhos, enquanto marido e/ou mulher buscam firmar-se no mercado de trabalho ou em suas empresas particulares a fim de auferir seus ganhos.

Nesse tipo de relação, os laços que unem patrão e empregado geram uma afeição que, muitas vezes, pode ultrapassar o liame puramente profissional e estabelecer ligações das quais podem resultar elementos pessoais como confiança, afetividade, intimidade e afinidade.

O problema surge no momento que se faz necessário o desligamento, quando uma das partes, geralmente o empregado, se convence que esteve cega, surda e muda para seus “direitos”. Aí o afeto e todos os préstimos deixam de existir como num passe de mágica e a discussão pode ir parar na Justiça do Trabalho.

Em que pese o mar de boas intenções, mimos e considerações do patrão para com o empregado doméstico, nada disso irá substituir diante da Justiça, os direitos que, porventura, lhe forem sonegados, intencionalmente ou não. Não bastam boas intenções, mesmo que estas venham acompanhadas de favores e presentes, cujos valores venham suprir uma eventual indenização: é necessário cumprir o que determina a lei.

Assim, pode acontecer que conflitos surjam da falta de conhecimento, tanto por parte do empregado doméstico, dos seus direitos, quanto do empregador, dos seus deveres.

No presente trabalho pretende-se avaliar o nível do conhecimento dos direitos básicos dos empregados domésticos entre membros dos setores públicos do Judiciário, do Legislativo e do Executivo do município de Miradouro (MG).

## **I – Fundamentação teórica**

### **1.1 – A conceituação do empregado doméstico**

O empregado doméstico pertence a uma categoria de trabalhador diferenciada e especial, sendo regido por lei própria, a Lei n.º 5.859/72 (BRASIL, 1972), regulamentada pelo Decreto n.º 71.885/73 (BRASIL, 1973). Segundo a referida lei, empregado doméstico “é aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas” (BRASIL, 1972).

Ao definir o conceito de empregado doméstico, a Lei n.º 5.859/72 estabeleceu três condicionantes indispensáveis à caracterização da relação do trabalho doméstico.

A primeira condicionante exige que os serviços prestados sejam de natureza contínua. Contudo, a Lei n.º 5.859/72 (BRASIL, 1972) não fixa um critério preciso para determinar o que é trabalho de natureza contínua. Deve-se, então, interpretar a palavra contínua, como “não episódica, não eventual, não interrompida, seguida, sucessiva” (MARTINS, 2006).

Isso significa que não pode ser considerado como empregado doméstico o trabalhador que desempenha sua atividade eventualidade ou intermitência. Não havendo o compromisso do trabalhador em comparecer em dia e horário certos e subordinar-se às ordens do contratante, no caso o empregador doméstico, é manifesto que se trata de um trabalho eventual. Ressalta-se que esses trabalhadores, na maioria dos casos, prestam serviços em várias residências ao mesmo tempo, escolhendo por vontade própria qual o trabalho a executar naquela semana, o que indica a completa ausência de vínculo de serviço (MARTINS, 2006; EMPREGADO DOMÉSTICO, 2007).

Porém, se o empregador exige a presença do trabalhador em dias determinados e com horário de trabalho efetivamente definido, demonstrando ser habitual esta prestação de serviço, ainda que em apenas alguns dias da semana, fica patente que a natureza do trabalho torna-se contínua, caracterizando o trabalho doméstico (MARTINS, 2006; EMPREGADO DOMÉSTICO, 2007).

A segunda condicionante relaciona-se a finalidade do trabalho. Exige a lei que o trabalho desempenhado não tenha “objetivos e resultados comerciais ou industriais”, limitando-se ao exclusivo interesse pessoal do empregador ou de sua família (DELGADO, 2006).

Não pode haver finalidade lucrativa, ou seja, o empregador não pode obter nenhum tipo de lucro financeiro com o trabalho de seu empregado. Portanto, não existe possibilidade de se contratar um empregado doméstico para que este, por exemplo, prepare salgados para o comércio, pois dessa forma, estaria desconfigurada a finalidade não lucrativa da atividade e, conseqüentemente, a relação empregatícia doméstica. Se a pessoa ou família exerce atividade lucrativa, o empregado que lhe presta serviços passa a ser regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, 1943) não sendo doméstico.

Outro exemplo é o caso de empregado que presta serviços em uma chácara: é necessário verificar se a chácara tem finalidade lucrativa ou não. Destinando-se apenas a lazer, o empregado será doméstico; se a chácara tem produção agropastoril, por exemplo, que será comercializada, o empregado

será rural (MARTINS, 2006). Assim, o traço determinante para diferenciar o empregado doméstico é o caráter não-econômico da atividade exercida no âmbito residencial do empregador.

A terceira condicionante determina que “o trabalho do empregado doméstico, necessariamente, deve ser dirigido à pessoa ou à família, e mais, no âmbito residencial destas”. Portanto, apenas pessoa física individualmente ou em grupo unitário, pode ser tomadora de serviço doméstico, nunca pessoa jurídica (DELGADO, 2006; EMPREGADO DOMÉSTICO, 2007).

Importa observar que, para a doutrina, âmbito residencial não compreende apenas o serviço prestado no interior da residência, podendo ser considerado, também, aquele prestado externamente, desde que, evidentemente, o seja para pessoa ou família. Martins (2006) diz existir uma incorreção no art. 1.º da Lei n.º 5.859/72 (BRASIL, 1972) ao determinar que o serviço deve ser prestado *no* âmbito residencial, pois o motorista não presta serviços no âmbito residencial, mas externamente, *para* o âmbito residencial. Assim, para se verificar, também, a situação dos domésticos que prestam serviços externamente, como, por exemplo, o motorista, deve-se empregar a expressão *para o âmbito residencial*.

Segundo preleciona o autor, a expressão utilizada pela Lei n.º 5.859/72, designa:

todo ambiente que esteja vinculado à vida pessoal do indivíduo ou da família, onde não se produza valor de troca, mas essencialmente atividade de consumo. Desse modo, a expressão deve ser apreendida no seguinte sentido: *com respeito ao âmbito residencial destas ou para o âmbito residencial destas, ou, ainda, em função do âmbito residencial da pessoa ou família* (DELGADO, 2006).

Portanto, a noção de âmbito residencial compreende não só a específica moradia do empregador, mas, também, unidades estritamente familiares que estejam distantes da residência principal da pessoa ou família que utiliza o serviço doméstico, como por exemplo, o sítio, a casa de praia, a casa de campo ou outro ambiente destinado ao lazer da família.

Assim, incluem-se no conceito de empregado doméstico, não só a faxineira, a lavadeira, a cozinheira, a copeira, a babá, o mordomo, a governanta, mas também os que prestam serviços nas *dependências ou em prolongamento* da residência, como o motorista, o jardineiro, o vigia, o piloto ou marinheiro particular, os caseiros de casas de praia ou sítios destinados ao lazer dos proprietários, sem nenhum caráter lucrativo (BARROS, 2006).

## 1.2 – Dos direitos do empregado doméstico

O trabalho doméstico não dispunha de regulamentação própria, sendo tratado pelo Código Civil de 1916 (BRASIL, 1916) no capítulo referente à locação de serviços, que se aplicava às relações de trabalho em geral. Em 1923, o Decreto n.º 16.107 (BRASIL, 1923) veio regulamentar os serviços dos domésticos indicando quais seriam esses trabalhadores. Posteriormente, em 1941, o Decreto-Lei n.º 3.078 (BRASIL, 1941) disciplinou a locação dos empregados em serviço doméstico atribuindo-lhes determinados direitos, porém, para sua efetiva vigência impôs a necessidade de regulamentação inferior, a qual jamais foi procedida. Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, 1943) não beneficiou o empregado doméstico, excluindo-o, expressamente, do âmbito de aplicação de suas normas. Assim, por um longo período, essa categoria de trabalhador permaneceu em constrangedor *limbo jurídico*, não tendo direito sequer a salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço (BARROS, 2006; DELGADO, 2006).

A situação do empregado doméstico só foi efetivamente resolvida e a categoria adquiriu um mínimo de cidadania jurídica com a edição da Lei n.º 5.859/72 (BRASIL, 1972), que foi regulamentada pelo Decreto n.º 71.885/73 (BRASIL, 1973). Entretanto, cidadania mínima, pois mencionada lei, concedeu à categoria três únicos direitos: férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada 12 meses de trabalho; anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social e inscrição do empregado como segurado obrigatório na previdência oficial (DELGADO, 2006).

No final da década de 80, o empregado doméstico passou a ter direito ao vale-transporte, conquista esta que se deu através do Decreto n.º 95.247/87 (BRASIL, 1987), regulamentador da Lei n.º 7.418/85 (BRASIL, 1985) que o instituiu. Mas somente com o surgimento da Constituição de 1988, é que foram ampliados substantivamente os direitos estendidos aos trabalhadores domésticos no País (MOREIRA, 2000; DELGADO, 2006).

Assegurados pelo parágrafo único do art. 7.º da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), são direitos do empregado doméstico: salário mínimo, fixado em lei; irredutibilidade do salário; 13.º salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; 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 a duração de 120 dias; licença-paternidade, nos termos fixados em lei, ou seja, 5 dias corridos; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei e aposentadoria.

Em razão da Convenção n.º 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), promulgada pelo Decreto Presidencial n.º 3.197, de 5.10.1999 (BRASIL, 1999), a qual tem força de lei, foi assegurado a todos os empregados, inclusive aos domésticos, o direito de férias proporcionais no término do contrato de trabalho, independentemente da forma de desligamento, mesmo que incompleto o período aquisitivo de 12 meses (MTE, 2007).

A Lei n.º 10.208, de 23.03.2001 (BRASIL, 2001), acrescentou dispositivos à Lei n.º 5.859/72 (BRASIL, 1972), para facultar o acesso do empregado doméstico ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e ao Seguro-Desemprego. Importante destacar que é o empregador quem decide quanto à inclusão ou não do empregado. Caso opte pela inclusão, esta se efetivará com o recolhimento do primeiro depósito. Todavia, uma vez efetivada, reveste-se de caráter irrevogável em relação ao respectivo vínculo empregatício. O seguro-desemprego será concedido, exclusivamente, ao empregado doméstico inscrito no FGTS que tiverem trabalhado por um período mínimo de 15 (quinze) dos últimos 24 meses, contados da dispensa sem justa causa (MTE, 2007).

Recentemente, a Lei n.º 11.324, de 19.07.2006 (BRASIL, 2006), acrescentou e alterou dispositivos da Lei n.º 5.859/72, estendendo aos domésticos mais direitos. Essa categoria de trabalhador passou a ter direito a férias anuais de 30 dias com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal, após cada período de 12 meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família, porém, aplicando aos períodos aquisitivos iniciados após a data de publicação desta lei, significando que até 20.07.2006 esta categoria tinha direito a férias anuais de 20 dias úteis.

A doméstica gestante passou a usufruir do benefício da estabilidade, não podendo ser dispensada, arbitrariamente ou sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (BRASIL, 2006). Também ficaram expressamente vedados descontos no salário por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, exceto se a habitação ocorrer em local diverso do que ocorre a prestação dos serviços, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes (BRASIL, 2006).

O doméstico passou a usufruir, ainda, do direito de não trabalhar em feriados civis e religiosos, ou a receber em dobro esses dias trabalhados, ou os dias de repouso remunerado, caso não sejam compensados com folgas compensatórias, uma vez que foi revogado o teor do art. 5.º da Lei n.º 605/49 (BRASIL, 1949), que excluía o empregado doméstico de sua incidência (BRASIL, 2006).

Vê-se que o empregado doméstico tem um histórico de conquistas dos direitos trabalhistas, entretanto, até o presente momento, por falta de ex-

pressa previsão legal, ainda não foram assegurados alguns direitos adquiridos por outras categorias, dentre os quais se destacam: jornada de trabalho fixada em lei; horas-extras; salário-família; adicional noturno; adicional de periculosidade e insalubridade; recebimento do abono salarial e rendimentos relativos ao Programa de Integração Social (PIS); benefício por acidente de trabalho (MTE, 2007).

### **1.3 - O desenvolvimento da pesquisa sobre empregado doméstico**

Neste contexto, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimento de grupos da sociedade acerca dos direitos do empregado doméstico, realizou-se, neste trabalho, uma pesquisa de campo, com a aplicação de um questionário estruturado a pessoas ligadas ao Fórum, à Câmara Municipal e à Prefeitura da cidade de Miradouro (MG).

## **II – Metodologia**

Para realização da parte experimental do presente trabalho, foi solicitado a 37 pessoas da cidade de Miradouro (MG), que respondessem a um questionário estruturado constituído por 11 questões objetivas, apresentadas e discutidas a seguir.

Na aplicação do questionário foram envolvidas pessoas dos setores públicos do Judiciário, do Legislativo e do Executivo entre elas magistrado, representante do ministério público, serventuários da Justiça, vereadores, servidores da Câmara Municipal e servidores da Prefeitura.

## **III – Apresentação de dados e discussão**

Na Tabela 1, estão apresentados os dados relativos ao sexo, idade, escolaridade e estado civil de pessoas de setores públicos do município de Miradouro (MG), participantes desta pesquisa. Dentre os entrevistados, predomina o sexo feminino, no Fórum e na Prefeitura, 60% e 69%, respectivamente; o contrário ocorre na Câmara, pois os homens representam 78%. Quanto à faixa etária, no Fórum há predomínio de pessoas com até 40 anos e, na Câmara, de 41 a 50 anos de idade; já os servidores da Prefeitura estão na faixa de 31 a 50 anos.

Em relação à escolaridade, prevalece o nível superior completo (66%) entre os entrevistados locados no Fórum; enquanto aqueles lotados na Câmara, três deles (34%), possuem curso superior; ao passo que, na Prefeitura, observa-se apenas um entrevistado com curso superior completo (8%). Quanto ao outro extremo, ou seja, os entrevistados que possuem

**TABELA 1** Sexo, idade, escolaridade e estado civil das pessoas entrevistadas durante a pesquisa

Variáveis		Fórum	Câmara	Prefeitura	Total
Sexo	Masculino	6 (40%)	7 (78%)	4 (31%)	17 (46%)
	Feminino	9 (60%)	2 (22%)	9 (69%)	20 (54%)
Idade (anos) <sup>1</sup>	Até 20	---	---	---	---
	De 21 a 30	4 (27%)	---	2 (17%)	6 (17%)
	De 31 a 40	6 (40%)	---	4 (33%)	10 (28%)
	De 41 a 50	4 (27%)	8 (89%)	6 (50%)	18 (50%)
	Mais de 50	1 (6%)	1 (11%)	---	2 (5%)
Escolaridade <sup>1</sup>	Ensino fundamental (1ª a 4ª série)	1 (7%)	2 (22%)	---	3 (8%)
	Ensino fundamental (5ª a 8ª série)	---	1 (11%)	1(8%)	2 (5%)
	Ensino médio incompleto	---	1 (11%)	1(8%)	2 (5%)
	Ensino Médio completo	1 (7%)	2 (22%)	6(50%)	9 (25%)
	Superior incompleto	3 (20%)	---	3(26%)	6 (17%)
	Superior completo	10 (66%)	3 (34%)	1(8%)	14 (40%)
Estado civil	Solteiro(a)	1 (7%)	---	4 (31%)	5 (12%)
	Casado(a)	9 (60%)	8 (89%)	9 (69%)	26 (71%)
	Separado(a)	4 (26%)	---	---	4 (11%)
	Divorciado(a)				
	União estável	1 (7%)	---	---	1 (3%)
	Viúvo(a)	---	1 (11%)	---	1 (3%)

1) Um dos entrevistados não respondeu.

apenas o ensino fundamental de 1.<sup>a</sup> a 4.<sup>a</sup> série, os números são relativamente menores, de 1 (7%) e 2 (22%) para os entrevistados lotados no Fórum e na Câmara, respectivamente, enquanto que para este nível de escolaridade, não foi entrevistado nenhum servidor da Prefeitura. Quanto ao estado civil dos 37 entrevistados, 71% são casados.

Do ponto de vista das funções e profissões dos entrevistados, indicadas na Tabela 2, pode-se perceber um largo espectro das mesmas. Estão ali, desde pedreiro a juiz de direito; de vigia a vereador, por exemplo. Tal variedade de funções e profissões vai de encontro aos objetivos da presente pesquisa que avalia o conhecimento das pessoas sobre as práticas das relações empregado-empregador quanto aos direitos trabalhistas do empregado doméstico.

De acordo com a Tabela 3, nas faixas de renda familiar de 1 até 3 salários mínimos estão apenas 7 (19%) dos 37 entrevistados. Quanto às faixas de 3 a 5 salários mínimos, de 5 a 10 salários mínimos e de mais de 10 salários mínimos, os números de entrevistados são equilibrados, correspondendo a 10 (28%), 9 (25%) e 10 (28%), respectivamente. De forma contínua, da Tabela 3 também pode ser verificado que, dos entrevistados, praticamente a metade deles conta com os serviços de empregado doméstico.

Para avaliar o conhecimento dos entrevistados sobre os tipos de serviços que podem ser considerados como atividade de empregado doméstico, foram apresentadas aos mesmos diversas alternativas de atividades para que eles assinalassem aquelas que se enquadrassem como tal. Como foram obtidas 60 respostas, isto indica que, na média, cada entrevistado marcou praticamente duas alternativas. Os resultados obtidos estão indicados na Tabela 4.

A interpretação dos dados da Tabela 4 é simples e objetiva: a maioria dos entrevistados manifesta entender que para ser considerado empregado doméstico, tal pessoa deve “fazer os serviços gerais em uma residência (lavar, passar, cozinhar etc.)”, que recebeu 60% das indicações.

Na continuidade da pesquisa, foram apresentados aos entrevistados seis situações de trabalho, solicitando-se que as classificassem como próprias ou não do empregado doméstico. Os resultados obtidos estão indicados na Tabela 5.

Alguns dos pressupostos para se caracterizar um empregado doméstico são a habitualidade, subordinação e carga horária de trabalho definida. Uma vez ausentes estes pressupostos, não há de se considerar o trabalhador como empregado doméstico. É o que se verifica na situação de trabalho n.º 1 indicada na Tabela 5, o que indica que ela é falsa. Dos entrevistados, 28 deles (76%) responderam ser a assertiva falsa, dando exato conhecimento destes quanto à forma para se caracterizar um empregado doméstico. Analisando-se

**TABELA 2** Funções e profissões dos entrevistados

Função e/ou profissão	Fórum	Câmara	Prefeitura	Total
Advogado	---	1	---	1
Agente administrativo	---	---	1	1
Analista judiciário	1	---	---	1
Assistente social	1	---	---	1
Auxiliar administrativo	---	---	2	2
Auxiliar de serviços gerais	---	1	1	2
Controlador geral	---	---	1	1
Escriturário	---	---	1	1
Escrivão judicial	1	---	---	1
Juiz de direito	1	---	---	1
Oficial administrativo	---	---	4	4
Oficial de justiça	1	---	---	1
Pedreiro	---	---	1	1
Recepcionista	1	---	---	1
Secretária	---	---	1	1
Servidor público estadual	7	---	---	7
Servidor público municipal	1	---	---	1
Técnico em contabilidade	---	1	---	1
Vereador	---	6	---	6
Vigia	1	---	---	1
Não respondeu	---	---	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>37</b>

**TABELA 3** Renda familiar e uso de serviços de empregados domésticos pelos entrevistados

		<b>Fórum</b>	<b>Câmara</b>	<b>Prefeitura</b>	<b>Total</b>
<b>Renda familiar<sup>1</sup></b>	Até 1 SM <sup>2</sup>	---	1 (11%)	1 (8%)	<b>2 (6%)</b>
	De 2 a 3 SM	1 (7%)	---	4 (33%)	<b>5 (13%)</b>
	De 3 a 5 SM	3 (20%)	2 (23%)	5 (42%)	<b>10 (28%)</b>
	De 5 a 10 SM	4 (27%)	3 (27%)	2 (17%)	<b>9 (25%)</b>
	Mais de 10 SM	7 (46%)	3 (27%)	---	<b>10 (28%)</b>
<b>Usa serviços de empregado(a) doméstico(a)</b>	Sim	11 (73%)	3 (33%)	5 (38%)	<b>19 (51%)</b>
	Não	4 (27%)	6 (67%)	8 (62%)	<b>18 (49%)</b>

1) Um dos entrevistados não respondeu; 2) SM = salário mínimo.

**TABELA 4** Indicação dos entrevistados sobre atividades consideradas como de empregado doméstico

<b>Itens indicados</b>	<b>Itens assinalados</b>				<b>É atividade de empregado doméstico?</b>
	<b>Fórum</b>	<b>Câmara</b>	<b>Prefeitura</b>	<b>Total</b>	
Vigiar um condomínio residencial	1	3	1	5	<b>Não</b>
Apenas lavar	2	1	1	4	<b>Sim<sup>1</sup></b>
Apenas passar	2	1	1	4	<b>Sim<sup>1</sup></b>
Apenas cozinhar	2	1	1	4	<b>Sim<sup>1</sup></b>
Apenas arrumar casa	2	1	1	4	<b>Sim<sup>1</sup></b>
Fazer os serviços gerais em uma residência (lavar, passar, cozinhar etc.)	15	8	13	36	<b>Sim</b>
Fabricar, na residência do patrão(oa), salgados e doces para a venda no comércio	---	2	1	3	<b>Não</b>

1) Somente na condição de horário e dias da semana determinados pelo contratante é que fica caracterizado o vínculo de empregado doméstico; caso contrário trata-se de diarista.

**TABELA 5** Posicionamento dos entrevistados frente a diversas situações de trabalho relacionando-as ou não como atividades próprias do empregado doméstico

Situação de trabalho		Itens assinalados								Resposta considerada correta
		Fórum		Câmara		Prefeitura		Total		
Nº	Texto	F	V	F	V	F	V	F	V	
1	A faxineira que trabalha no âmbito familiar por um ou dois dias na semana (dias alternados), por sua própria conveniência, com autonomia e sem horário determinado é empregada doméstica.	15 (100%)	---	6 (67%)	3 (33%)	7 (54%)	6 (46%)	28 (76%)	9 (24%)	Falsa
2	O caseiro de um sítio que cultiva frutas e hortaliças para o consumo próprio, do proprietário, de seus familiares e amigos é empregado doméstico.	4 (27%)	11 (73%)	3 (33%)	6 (67%)	8 (62%)	5 (38%)	15 (40%)	22 (60%)	Verdadeira
3	Não é doméstico empregado que trabalha fabricando queijos, ainda que em ambiente familiar do empregador, destinado à venda a terceiros.	2 (13%)	13 (87%)	4 (44%)	5 (56%)	1 (7%)	12 (93%)	7 (19%)	30 (81%)	Verdadeira
4	O motorista particular de um médico que leva seus filhos ao colégio, sua mulher às compras, além de levá-lo ao consultório, não é considerado empregado doméstico.	11 (73%)	4 (27%)	2 (22%)	7 (78%)	4 (31%)	9 (69%)	18 (49%)	19 (51%)	Falsa
5	Trabalhador que presta serviços de vigia e jardinagem na residência particular de dirigente de empresa, ainda que seu pagamento venha dessa empresa é empregado doméstico.	3 (20%)	12 (80%)	6 (67%)	3 (33%)	10 (77%)	3 (23%)	19 (51%)	18 (49%)	Falsa
6	Enfermeiro(a) pode ser considerado(a) empregado(a) doméstico(a), desde que exerça suas atividades profissionais a uma única pessoa, no âmbito familiar desta.	4 (27%)	11 (73%)	6 (67%)	3 (33%)	8 (61%)	5 (38%)	18 (49%)	19 (51%)	Verdadeira

os resultados por categorias dos entrevistados, verifica-se que todos os trabalhadores entrevistados do Fórum de Miradouro, demonstraram saber que a ausência dos pressupostos indicados descaracteriza o trabalhador como empregado doméstico. No entanto, quando se consideram os servidores da Câmara Municipal e da Prefeitura de Miradouro, este conhecimento é reduzido a 67% e 54% dos entrevistados, respectivamente, o que representa que 9 (24%) dos entrevistados desconhecem as características dos serviços atribuídos aos empregados domésticos.

A situação de um caseiro de sítio destinado ao cultivo de produtos que não serão comercializados e/ou destinado ao lazer é de empregado doméstico e não trabalhador rural. Assim, a situação de trabalho n.º 2, indicada na Tabela 5 se caracteriza como verdadeira, ou seja, o caseiro na condição indicada é um empregado doméstico. O entendimento desta condição pelos entrevistados diminui na sequência do local de trabalho: Fórum (73%), Câmara (67%), Prefeitura (38%). Assim, tem-se que um total de 15 (40%) entrevistados desconhecem as condições que caracterizam o tipo de trabalho do caseiro como de empregado doméstico, na situação apresentada.

Aquele que produz bens destinados ao comércio, ainda que no ambiente familiar, não pode ser considerado como empregado doméstico. Desta forma, a situação de trabalho n.º 3, indicada na Tabela 5, se caracteriza como verdadeira. Neste caso, o maior índice de acerto (93%) ocorreu entre os servidores da Prefeitura; apenas um dos servidores entrevistados afirmou que a situação de trabalho era falsa. Entre os entrevistados do Fórum e da Câmara de Miradouro, estes índices foram de 87% e 56%, respectivamente. Tem-se, então, que um total de 7 (19%) entrevistados desconhecem a condição da situação de trabalho apresentada.

Por sua vez, na situação de trabalho n.º 4, indicada na Tabela 5, está a questão do motorista particular. No caso apresentado, o serviço de motorista é prestado a um médico, que só o usa para atividades consideradas domésticas, o que faz a assertiva ser falsa. Os acertos pelos entrevistados foram de 73% para o pessoal do Fórum, 22% para os entrevistados da Câmara e 31% para aqueles da Prefeitura de Miradouro. Tem-se, portanto, que praticamente 50% dos entrevistados não souberam caracterizar corretamente a situação apresentada.

A situação de trabalho n.º 5, na Tabela 5, deve ser considerada com atenção. Os serviços de vigia e jardinagem numa residência se caracterizam como de empregado doméstico. No entanto, tal como apresentada, a situação é ilegal: se trabalhador presta serviços domésticos, o pagamento do salário dele não pode ser da responsabilidade de uma pessoa jurídica. Neste caso, o

posicionamento dos entrevistados seguiu uma tendência inversa em relação às situações já apresentadas: os acertos foram de 77%, 67% e 20%, respectivamente para os entrevistados da Prefeitura, Câmara e Fórum, que representaram praticamente 50% de todos os entrevistados.

Como última situação de trabalho, a de n.º 6, na Tabela 5, tem-se um profissional, um enfermeiro, que pode ser um trabalhador autônomo. Na condição apresentada, de prestar serviços profissionais a uma pessoa no âmbito familiar a assertiva é verdadeira. Poderia haver um posicionamento contrário tendo em vista a palavra “única” inserida na situação descrita: a assertiva também seria verdadeira se o profissional prestasse seus serviços a duas ou mais pessoas de uma família, no mesmo âmbito familiar, sem qualquer finalidade lucrativa. Dos entrevistados, 11 (73%) do Fórum, 3 (33%) da Câmara e 5 (38%) da Prefeitura assinalaram corretamente a situação de trabalho.

Do conjunto das respostas indicadas na Tabela 5, conclui-se que houve um acerto relativo de 61% no posicionamento dos entrevistados frente a diversas situações de trabalho relacionando-as ou não como atividades próprias do empregado doméstico.

Um aspecto que cabe consideração é a situação de trabalho n.º 5, indicada na Tabela 5; ainda que ela tenha sido considerada como falsa, há a jurisprudência

Trabalhador que presta serviços de vigia e de jardinagem na residência particular de dirigente de empresa, ainda que seu pagamento venha dessa empresa não o transforma em empregado celetista, é empregado doméstico. TRT – 8.<sup>a</sup> Região – RO 1.342/85 – julgado em 17.2.86 – Rel. Juiz Rider N. Brito (TEIXEIRA FILHO, 1987).

Depois de todas as considerações, em sua última questão, o questionário tornou-se incisivo em explorar o tema da presente pesquisa. Foram apresentados diversos itens que os entrevistados deveriam indicar como sendo ou não direitos mínimos obrigatórios do empregado doméstico, os quais, juntamente com os índices de acertos, estão indicados na Tabela 6.

De acordo com a Tabela 6, só houve unanimidade de acertos nas respostas relativas aos três itens: Salário mínimo fixado em lei; 13.º salário; e Carteira de trabalho assinada. Numa faixa de acertos de 81% a 97%, foram indicados os itens: Integração à previdência social; aposentadoria, 1/3 de férias, repouso semanal remunerado; preferencialmente aos domingos; férias de 30 dias remuneradas; licença à gestante e licença paternidade; estabilidade no

**TABELA 6** Posicionamento dos entrevistados sobre os direitos mínimos obrigatórios do empregado doméstico – índices de acerto

Itens indicados	Itens assinalados				É direito ou não?
	Fórum	Câmara	Prefeitura	Total	
Salário mínimo fixado em lei	15 (100%)	9 (100%)	13 (100%)	37 (100%)	<b>Sim</b>
13º salário	15 (100%)	9 (100%)	13 (100%)	37 (100%)	<b>Sim</b>
1/3 de férias	13 (87%)	7 (78%)	13 (100%)	33 (89%)	<b>Sim</b>
Horas-extras	15 (100%)	4 (44%)	6 (46%)	25 (68%)	<b>Não</b>
Estabilidade no emprego	15 (100%)	7 (78%)	9 (69%)	31 (84%)	<b>Não<sup>1</sup></b>
Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço	10 (67%)	8 (89%)	12 (92%)	30 (81%)	<b>Sim</b>
Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos	15 (100%)	8 (89%)	10 (77%)	32 (86%)	<b>Sim</b>
FGTS	13 (87%)	4 (44%)	7 (54%)	24 (65%)	<b>Opcional</b>
Férias de 30 dias remuneradas	12 (80%)	9 (100%)	10 (77%)	31 (84%)	<b>Sim</b>
Carteira de trabalho assinada	15 (100%)	9 (100%)	13 (100%)	37 (100%)	<b>Sim</b>
Jornada de trabalho fixada em lei	5 (33%)	7 (78%)	10 (77%)	22 (59%)	<b>Não</b>
Licença à gestante e licença paternidade	12 (80%)	8 (89%)	11 (85%)	31 (84%)	<b>Sim</b>
Integração à previdência social	15 (100%)	9 (100%)	12 (92%)	36 (97%)	<b>Sim</b>
Aposentadoria	14 (93%)	9 (100%)	11 (85%)	34 (92%)	<b>Sim</b>

1) Exceto para a trabalhadora doméstica gestante.

emprego; e aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. Houve maior número de indicações incorretas para os itens: horas-extras; FGTS; e jornada de trabalho fixada em lei. De um modo geral, o acerto médio na indicação dos direitos mínimos do empregado doméstico pelos entrevistados do Fórum foi de 88%; sendo de 85% para os entrevistados da Câmara, e de 82%, para os entrevistados da Prefeitura, valores estes que, de forma qualitativa, podem ser considerados como não discrepantes entre si.

#### **IV – Considerações finais**

Pode-se considerar que, ao longo do tempo, a classe dos empregados domésticos vem conquistando direitos trabalhistas que até então eram comuns a outras categorias de trabalhadores. No mesmo ritmo, vem tendo o reconhecimento como classe merecedora da atenção legislativa e judiciária do direito pátrio. Ainda assim, alguns direitos lhes podem ser suprimidos por má fé dos empregadores, ou até por simples desconhecimento da legislação pertinente, esta última demonstrada na pesquisa apresentada neste trabalho.

Pela demonstração dos resultados, conclui-se que as pessoas confundem o que são e o que não são direitos dos trabalhadores domésticos, com exceção dos direitos ao salário mínimo nacional vigente, à carteira de trabalho assinada e ao 13.º salário.

Também se verifica dos resultados obtidos, que há um número significativo de pessoas que sabem que são direitos dos empregados domésticos itens como férias de 30 dias, 1/3 sobre férias, aviso prévio, aposentadoria e licença maternidade e paternidade.

Por outro lado, parece haver certa confusão com o que já é direito adquirido e o que ainda não é direito dos trabalhadores domésticos. Parcela significativa dos entrevistados considera como sendo empregado doméstico a pessoa que deve “fazer os serviços gerais em uma residência (lavar, passar, cozinhar etc.)”. Este tipo de entendimento pode abrir espaço para que uma faxineira, por exemplo, geralmente considerada como diarista, possa estar reivindicando direitos trabalhistas como empregada doméstica.

Diante da avaliação das informações coletadas e seu confronto com a legislação trabalhista, várias vezes foram suscitadas dúvidas, nem sempre abordadas no presente trabalho, o que indica a complexidade do tema, justificando em si uma continuação e um aprofundamento do trabalho, deixando a sugestão para a elaboração de uma cartilha objetiva, redigida numa linguagem popular, que pudesse servir como documento orientador para empregadores e empregados domésticos.

## Referências bibliográficas

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 39. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

BRASIL. Decreto 3.197. Promulga a Convenção n.º 132 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre Férias Anuais Remuneradas (revista em 1970), concluída em Genebra, em 24 de junho de 1970. **Diário Oficial de União**, Brasília, 6 de outubro de 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3197.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3197.htm)> Acesso em: 5 jul. 2007.

BRASIL. Decreto 71.885. Aprova o Regulamento da Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.domesticalegal.com.br/decreto71885.asp>> Acesso em: 25 jun. 2007.

BRASIL. Decreto 95.247. Regulamenta a Lei n.º 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei n.º 7.619, de 30 de setembro de 1987. **Diário Oficial de União**, Brasília, 18 de novembro de 1987. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/95247.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/95247.htm)> Acesso em: 25 jun. 2007.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 3.078. Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico. **Imprensa Nacional**, Brasília, 31 de dezembro de 1941. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/sicon/ExecutaPesquisaBasica.action>> Acesso em: 5 jul. 2007.

BRASIL. Lei 10.208. Acresce dispositivos à Lei n.º 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. **Diário Oficial de União**, Brasília, 24 de março de 2001. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS\\_2001/L10208.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS_2001/L10208.htm)> Acesso em: 25 jun. 2007.

BRASIL. Lei 11.324. Altera dispositivos das Leis n.ºs 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 n.º 605, de 5 de janeiro de 1949. **Diário Oficial de União**, Brasília, 20 de julho de 2006. 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: 5 jul. 2007.

BRASIL. Lei 3.071. Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 de janeiro de 1916. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L3071.htm)>. Acesso em: 20 jun. 2007.

BRASIL. Lei 5.859. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 12 de dezembro de 1972. Disponível em : <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L5859.htm>> Acesso em: 25 jun. 2007.

BRASIL. Lei 605. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 de janeiro de 1949. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Leis/L0605.htm>>. Acesso em: 5 jul.2007.

BRASIL. Lei 7.418. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 de dezembro de 1985. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7418.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7418.htm)> Acesso em: 25 jun. 2007.

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei 5452, 1 de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>. Acesso em: 20 jun. 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

EMPREGADO DOMÉSTICO. Conceito. 2007. Disponível em: <<http://www.consumidorbrasil.com.br/consumidorbrasil/textos/paratodos/empregadodomestico.htm>>. Acesso em: 25 jun. 2007.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Trabalho doméstico: direitos e deveres**, Brasília, 3. ed., 2007. Disponível em <[http://www.mte.gov.br/trab\\_domestico/trab\\_domestico\\_direitos.asp](http://www.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_direitos.asp)>. Acesso em: 14 jun. 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Repertório de jurisprudência trabalhista**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1987. v. 5.