

FACULDADE DE DIREITO PROFESSOR DAMÁSIO DE JESUS

EMPREGADO DOMÉSTICO – LABOR SOBREJORNADA

VIVIANNE FERREIRA DE ARRUDA ORMOND

São Paulo/SP

2011

VIVIANNE FERREIRA DE ARRUDA ORMOND

EMPREGADO DOMÉSTICO – LABOR SOBREJORNADA

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação *lato sensu* em Direito, como requisito parcial à obtenção do grau de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus.

Orientador: Prof. Dr. Clever Rodolfo Carvalho Vasconcelos

São Paulo/SP

2011

VIVIANNE FERREIRA DE ARRUDA ORMOND

EMPREGADO DOMÉSTICO – LABOR SOBREJORNADA

Monografia apresentada como pré-requisito para obtenção de título acadêmico de Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, sob orientação do(a) Prof. Dr. Clever Rodolfo Carvalho Vasconcelos

Banca Examinadora

Prof(a). Dr(a). _____

Nome da Instituição de origem

Banca Examinadora

Prof(a). Dr(a). _____

Nome da Instituição de origem

Aprovação: _____

Local e data de aprovação

ORMOND, Vivianne Ferreira de Arruda.

Empregado Doméstico – Labor Sobrejornada/Ormond, Vivianne -
São Paulo: V. O , 2011. 75 páginas.

Monografia apresentada à Faculdade de Direito Professor
Damásio de Jesus, como exigência parcial para obtenção de
Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho,
sob a orientação do Prof. Clever Rodolfo Carvalho Vasconcelos.

AGRADECIMENTOS

A Deus.

A todos que de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho.

RESUMO

Recentes modificações legislativas permitem a conclusão de que há um movimento histórico que revela a tendência normativa de tornar cada vez mais eqüitativos os direitos dos trabalhadores domésticos em relação aos direitos usufruídos pelos demais empregados. Essas alterações legislativas, lidas à luz do princípio da igualdade, possibilitam a concluir que, cada vez mais, tem se tornado insustentável a manutenção da desigualdade de direitos entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores. Desta forma, o objeto do presente estudo propõe mediante estudo de caso jurisprudencial o labor sobrejornada diante de reconhecimento do pagamento de horas extraordinárias ao empregado doméstico.

Palavras-chave: Empregado doméstico; Principio da Isonomia; Labor sobrejornada.

SUMMARY

Recent legislative modifications authorize the conclusion of that it has a historical movement that it discloses the trend normative to become each time more equitable the rights of the domestic workers in relation the rights usufructed for excessively used. These legislative alterations, chores to the light of the beginning of the equality, authorize to conclude that, each time more, if has become unsustainable the maintenance of the inaquality of rights between the house servants and the excessively diligent ones. In such a way, by means of study of jurisprudencial case the work sobrejornada by means of the recognition of the payment of overtime to the house servant is verified

Word-key: House servant; I begin of the Isonomy; Sobrejornada work

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPITULO 1	11
1.PRINCÍPIOS	
1.1.PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NO DIREITO DO TRABALHO	
1.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR	
1.2.1 Princípio da norma favorável ao trabalhador	
1.2.2 Princípio da condição mais benéfica	
1.2.3 In dúbio pro operário	
1.3 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS	
1.4 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE	
1.5 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	
1.6 PRINCÍPIO DA ISONOMIA	
CAPITULO 2	14
2. EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL	
2.1 HISTÓRICO	
2.2 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E A RELEVÂNCIA DA CLASSE DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO BRASIL	
CAPITULO 3	19
3 EMPREGADOS DOMÉSTICOS: CONCEITOS. DIREITOS	
3.1 CONCEITOS	
3.1.1 Prestação de trabalho à (s) pessoa (s) física ou família	
3.1.2 Trabalho de natureza contínua	
3.1.3 Trabalho sem fins lucrativos	
3.2 DIREITOS	
3.2.1 Salário Mínimo	
3.2.2 Irredutibilidade Salarial	
3.2.3 Décimo Terceiro Salário	
3.2.4 Repouso Semanal Remunerado	
3.2.5 Férias	
3.2.6 Licença à Gestante	

3.2.7 Licença Paternidade

3.2.8 Aviso Prévio

3.2.9 Vale-transporte

CAPITULO 4

35

4 JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. LABOR EM SOBREJORNADA

4.1 JORNADA DE TRABALHO

4.2 HORAS EXTRAORDINARIAS

4.3 LABOR SOBREJORNADA – ESTUDO DE CASO

CONCLUSÃO

48

REFERÊNCIAS

50

ANEXOS

53

INTRODUÇÃO

A história dos empregados domésticos brasileiros se confunde com a história do escravismo, que cristalizaram a mediocridade funcional e, por conseguinte, remuneratória; tanto que apenas recentemente, após quinhentos anos os empregados domésticos passaram a possuir alguns dos direitos que já são gozados há décadas pelos demais trabalhadores.

Para tanto buscaremos, na formação histórica da sociedade as circunstâncias que delinearão e influíram de forma marcante a evolução legislativa, doutrinária e jurisprudencial que envolveu a figura do empregado doméstico.

Com o presente trabalho, pretendemos demonstrar através do estudo de caso, especificamente jurisprudencial, de forma pormenorizada, a concessão, ainda que minoritária, das horas extraordinárias em face do labor sobrejornada.

Ressaltando assim, a importância da reflexão dos estudiosos juslaboralistas, diante da desigualdade no tratamento dispensado a classe dos empregados domésticos, buscando, por conseguinte a isonomia da referida classe.

1.PRINCÍPIOS

1.1.PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NO DIREITO DO TRABALHO

Sabemos que os princípios são dotados de uma força normativa, que dão sentido as normas, suprem as lacunas existentes e orientam quanto à aplicação e interpretação das mesmas.

Cretella Jr afirma que "princípios de uma ciência são as proposições básicas fundamentais, típicas, que condicionam todas as estruturas subseqüentes. Princípios, nesse sentido, são os alicerces da ciência".

Vale ressaltar que os direitos e garantias fundamentais são princípios gerais do direito, aplicáveis ao direito do trabalho; há princípios gerais no art. 5º, o respeito à dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, mais inúmeros outros, todos relacionados com questões trabalhistas.

Princípios constitucionais específicos ao direito do trabalho: liberdade sindical (art. 8º); não-interferência do Estado na organização sindical (art. 8º); direito de greve (9º), representação dos trabalhadores na empresa (11), reconhecimento de convenções e acordos coletivos (7º,XXVII);etc.

São várias as classificações acerca dos princípios do Direito do Trabalho. Utilizaremos em linhas gerais a classificação adotada por Sérgio Pinto Martins.

1.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

O princípio da proteção tem por fundamento a própria razão de ser do Direito do Trabalho, que surgiu porque a liberdade de contrato entre as pessoas com poder e capacidade econômica desigual conduzia a diferentes formas de exploração.Pode ser desmembrado em três: aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador; *in dubio pro operário*.

1.2.1 Princípio da norma favorável ao trabalhador: é tríplice a sua função: primeiro, é princípio de elaboração de normas jurídicas, significando que, as leis devem dispor no sentido de aperfeiçoar o sistema, favorecendo o trabalhador, só por

exceção afastando-se desse objetivo; a segunda função é hierárquica, é princípio de hierarquia entre as normas; é necessário estabelecer uma ordem de hierarquia na aplicação destas; assim, havendo duas ou mais normas, estatais ou não estatais, aplica-se a que mais beneficiar o empregado; a terceira função é interpretativa, para que, havendo obscuridade quanto ao significado destas, prevaleça a interpretação capaz de conduzir o resultado que melhor se identifique com o sentido social do direito do trabalho.

1.2.2 Princípio da condição mais benéfica: significa que na mesma relação de emprego uma vantagem já conquistada não deve ser reduzida.

1.2.3 In dúbio pro operário: De acordo com a Súmula 51 do TST, "as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento". Quer dizer que, uma cláusula menos favorável aos trabalhadores só tem validade em relação aos novos obreiros admitidos na empresa e não aos antigos, aos quais, essa cláusula não se aplica.

1.3 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS:

É nulo todo ato destinado a fraudar, desvirtuar ou impedir a aplicação da legislação trabalhista; só é permitida a alteração nas condições de trabalho com o consentimento do empregado e, ainda assim, desde que não lhe acarretem prejuízos, sob pena de nulidade.

1.4 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE:

O fundamento do Princípio da Continuidade da Relação de Emprego é a natureza alimentar do salário, já que o trabalhador é subordinado jurídica e economicamente ao empregador e, do seu trabalho, retira o seu sustento.

1.5 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE:

No Direito do trabalho, os fatos são mais importantes que os documentos, sendo assim, o que deve ser observado realmente são as condições que de fato

demonstrem a existência do contrato de trabalho. "São privilegiados, portanto, os fatos, a realidade, sobre a forma e a estrutura empregada".

1.6 PRINCÍPIO DA ISONOMIA

No direito do trabalho o Princípio da Isonomia trata-se de um princípio norteador. Surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia as diferentes formas de exploração, inclusive mais abusivas e iníquas. Para tanto, o legislador, através do princípio da isonomia, na tentativa de buscar medidas para garantir uma igualdade jurídica que desaparecia diante da desigualdade econômica no direito do trabalho, busca-se uma justiça real, concreta ou material.

O princípio da isonomia está inserido em vários dispositivos legais relativos às relações jurídico-trabalhistas:

O artigo 7º, XXX, XXXI, XXXII, XXXIV da Constituição Federal de 1988, por exemplo, regula o princípio da isonomia no Direito do Trabalho.

O princípio da isonomia garantido na Constituição Federal é amplo e assegura ao indivíduo o direito de insurgir-se contra o arbítrio e a discriminação. Este princípio está inserido também na CLT, assegurando igualdade de salário para o trabalho de igual valor. Dispõe o art. 461 da CLT, *in verbis*: "sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado a mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade". .

Conferir proteção ao trabalhador não é o mesmo que conferir vantagem incontinente, pois ao invés de promover-se a igualdade jurídica entre as partes, estaríamos pendendo a balança para um dos lados, rompendo com a isonomia da prestação jurisdicional e, principalmente, com a segurança jurídica do ordenamento.

O Direito do Trabalho veio a compensar a desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica favorável, livrando-se da igualdade formal entre as partes que rege outros ramos do Direito, principalmente o Direito Civil.

2. EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL

2.1 HISTÓRICO

O trabalho doméstico, segundo Alice Monteiro de Barros¹, tem sua nomenclatura de origem etimológica latina (*domus* – casa). Inicialmente disciplinado pelas ordenações do reino, o trabalho doméstico, realizado no âmbito residencial, passou a ser disciplinado pela Lei de 13/09/1830, esta Lei regulou no Brasil o contrato por escrito sobre prestação de serviços feitos por brasileiros ou estrangeiros dentro ou fora do Império e era de tamanha abrangência que compreendia inclusive os empregados domésticos.

Mediante um breve histórico, em verdade, o marco inicial do trabalho doméstico no Brasil surgiu com a chegada dos primeiros escravos africanos capturados para trabalhar nas lavouras e, também nos grandes casarões dos senhores de engenho.

2.2 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E A RELEVÂNCIA DA CLASSE DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO BRASIL

Sérgio Pinto Martins² expõe a evolução histórica quanto à legislação dos empregados domésticos, a seguir:

Foi criado em 1886 o Código de Postura do Município de São Paulo, que determinou regras para a atividade dos criados e das amas de leite, estabelecendo alguns direitos como aviso prévio, de 5 dias para o empregador, e de 8 para o empregado; multa para o inadimplemento do contrato pelas partes, que era convertida em prisão simples, para qualquer das partes quando não houvesse o respectivo pagamento; ocorreria justa causa para a dispensa se o empregado era acometido por doença que o impedia de trabalhar ou se saísse de casa a passeio ou a negócio sem licença do patrão.

¹ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 6ªed. São Paulo:Ltr,2010.

² MARTINS, Sérgio Pinto. Manual do trabalho doméstico. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2007. pág. 2-5.

O Código também previa que o empregado deveria ser registrado na Secretaria de Polícia, que expedia uma caderneta para efeito de identificação.

Código Civil de 1916, que tratou dos empregados domésticos no capítulo referente à locação de serviços (art. 1.216 e ss.), aplicando-o extensivamente às relações de trabalho em geral.

O Decreto n.º 16.107, publicado em 30 de julho de 1923, regulamentou a locação de serviços domésticos no Distrito Federal, especificando quem seriam esses trabalhadores: Cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, porteiros ou serventes, amas-secas ou de leite, costureiras, damas de companhia. Também incluíam na regulamentação os empregados de hotéis, restaurantes, pensões, bares, etc. O empregado deveria apresentar carteira de trabalho expedida pelo Gabinete de Identificação e Estatística.

E ainda, quando o empregado deixasse o emprego, seria obrigado a apresentar sua carteira à Delegacia do respectivo Distrito Policial, dentro do prazo de 48 horas, para ser visada pelo empregado ou comissário de serviço.

Eram estabelecidas como justas causas para a dispensa do empregado a enfermidade, ou qualquer outra causa que o tornasse incapaz dos serviços contratados; mau procedimento; não observância do contrato; imperícia; ofensa a honra do empregador ou de sua família.

O Decreto estabelecia também, justas causas para o empregado dar por findo o contrato, dentre elas, achar-se inabilitado por força maior para cumprir o contrato; ser exigido serviço superior às forças, e defeso por lei, contrário aos bons costumes ou alheio ao contrato; correr perigo ou mal considerável; não cumprir o empregador as obrigações do contrato; morrer o locatário. Instituiu o direito de aviso prévio de 1, 4 ou 8 dias se o salário fosse ajustado por, menos de 7 dias, por semana ou quinzena, e por mês, respectivamente. Ainda, estabelecia deveres das partes e multa para quem infringisse o regulamento.

A evolução legislativa do trabalho doméstico, contudo, se deu em 1941, quando foi editado o Decreto-Lei n. 3.078, que disciplinou a locação dos empregados em serviços domésticos. Dispunha também, ser obrigatório o uso da carteira profissional, em todo país, para emprego em serviço doméstico.

À época, uma intensa polêmica foi travada em torno da vigência deste Decreto-Lei. Parte da doutrina entendeu que o referido diploma legal não entraria em vigor, considerando a falta de regulamentação nesse sentido (J. Antero de Carvalho. Direito e jurisprudência do trabalho, p.92); e outros (Mozart Victor Russomano) sustentavam a sua autoexecutoriedade no que fosse possível, e, finalmente, havia os que o consideraram revogado pela CLT e legislação complementar (Arnaldo Sussekind e Evaristo Moraes Filho. Temas atuais de Trabalho e Previdência. São Paulo: LTr Editora, 1976, p.140).

Muito embora o entendimento jurisprudencial dominante fosse em sentido contrário, a CLT ao disciplinar as relações individuais e coletivas de trabalho, excluiu o doméstico de sua esfera normativa (art. 7º, "a"), simplesmente deixando de aplicar ao empregado doméstico suas normas, o que possibilitou a aplicação do Decreto-Lei n. 3.078/41.

A Consolidação das Leis do Trabalho, através do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio, entrando em vigor em 10 de novembro de 1943, surge a CLT, disciplinando o contrato de emprego ou contrato de trabalho subordinado, deslocando da órbita do Direito Civil para o Direito do Trabalho, entretanto, os empregados domésticos foram excluídos da aplicação dos preceitos contidos na CLT, conforme mostra o artigo 7º, alínea "a": 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;

A Lei n.º 605, publicada em 05 de janeiro de 1949, tratou do repouso semanal remunerado, porém determinou expressamente que o empregado doméstico não teria esse direito. Apenas foi concedido posteriormente, com a Constituição Federal de 1988.

O Decreto Estadual Paulista n.º 19.216, com sua publicação por Decreto em março de 1950, aprovou o regulamento da seção de registro dos empregados domésticos. A Seção de Registros dos Empregados Domésticos tinha como função principal identificar e fiscalizar o trabalho doméstico.

A Lei n.º 3.807 (LOPS), publicada em 26 de agosto de 1960, essa Lei estabeleceu em seu artigo 161 que o empregado doméstico poderia se filiar à Previdência Social, como segurado facultativo.

A Lei n.º 4.214 (ETR), trata-se do Estatuto do Trabalhador Rural, publicado em 2 de março de 1.963, o artigo 8o, alínea "a" do ETR, exclui expressamente a aplicação de seus preceitos aos empregados domésticos. Atualmente as relações de trabalho rural são regidas pela Lei n.º 5.889/73, sendo que nesta não há nenhum dispositivo excluindo o empregado doméstico de sua regulamentação. Sebastião Saulo Valeriano dispõe que tanto a jurisprudência como a doutrina não tem opinado pela aplicação dos seus preceitos aos empregados domésticos, nem aos domésticos que prestam serviços em propriedade rural. Entendem que empregado doméstico não se confunde com empregado rural, em razão de possuir regulamentação específica.

A Lei n.º 5.859, publicada em 11 de dezembro de 1972, é aplicada atualmente à relação de trabalho doméstico. Importa perceber que os projetos de lei que dispunham da matéria, anteriormente apresentados, não lograram prosperar. Daí surge à iniciativa do Ministro do Trabalho expor ao Presidente da República um projeto que, embora descompromissado com a proteção global, viesse a representar uma tutela do direito da presente classe.

Salienta-se, portanto, que esta lei constituída de oito artigos, regulamentada pelo Decreto n.º 71.885 de 1973, representou o coroamento dessas inúmeras tentativas de estender aos empregados domésticos uma série de garantias, guiando os empregadores frente aos direitos dos hipossuficientes.

Sérgio Pinto Martins ressalta que esta norma não só especificou os 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.

Faz-se mister frisar que a presente lei assegurou, em parte o trabalho doméstico, mas foi com o advento da Constituição Federal de 1988 que tal empregado tiveram seus direitos trabalhistas ampliados.

A Lei n.º 7.195/84, publicada em junho de 1.984, esta lei tratou da responsabilidade civil das agências de empregados domésticos.

A Constituição Federal de 1988, com sua promulgação, foram assegurados à categoria dos domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXIV, do art. 7º. da Lei Maior, bem como sua integração à previdência social.

A Lei n.º 8.212/91, na esfera da Seguridade Social, os domésticos possuem direitos previdenciários assegurados no artigo 12, inciso II, da referida lei na condição de segurado obrigatório.

E em consonância com todo o exposto foi publicada a Lei n.º 11.324/06, no Diário Oficial da União de 20 de julho de 2006, alterou importantes dispositivos pertinentes à relação de emprego doméstico.

Ante o exposto, dentre os direitos acrescentados aos domésticos estão: férias de 30 dias corridos, vedação de desconto de moradia, higiene, vestuário e alimentação, estabilidade da gestante, entre outros. Não incluindo, portanto, a concessão do direito das horas extraordinárias.

Não há dúvidas, destarte, que no Brasil, a legislação do trabalho doméstico sempre esteve relegada a um segundo plano, restando-lhe poucas normas que dispusessem com precisão sobre tão importante assunto.

3. EMPREGADOS DOMÉSTICOS: CONCEITOS. DIREITOS

3.1 CONCEITO

O empregado doméstico é regido apenas pela Lei n.º 5.859 de 1972, regulamentada pelo Decreto 71.885 de 1973, e mediante, a CF/88 determinou a extensão de alguns direitos ao doméstico em seu no parágrafo único do artigo 7º.

Outrossim, dispõe o artigo 1º da Lei no. 5.859, de 11 de dezembro de 1972: o conceito de empregado doméstico: "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."

A Lei 5.859/72, ao conceituar o empregado doméstico, coloca três condicionantes, sem as quais não estará evidenciada a relação de emprego doméstico, preconizando desta forma que, o enquadramento legal do doméstico não advém da função exercida, e sim do preenchimento dos requisitos a seguir: obrigatoriedade de empregador pessoa física ou família, finalidade não lucrativa e prestação de serviço de forma continuada.

Segundo Rodolfo Pamplona Filho e Marco Antonio César Villatore o conceito de empregado doméstico, é a pessoa física que, de forma onerosa ou subordinada juridicamente trabalha para outras (s) pessoa (s) física (s) ou família, para o âmbito residencial desta (s), continuamente, em atividade sem fins lucrativos.

Orlando Gomes considera satisfatória a definição de empregado doméstico disposto no art. 1º da Lei n. 5859/72, isto porque ela encerra os fundamentais elementos em que se serve a moderna doutrina para a caracterização desta espécie de atividade. (GOMES,1978:132).

Nesses termos, integram a categoria os seguintes trabalhadores: cozinheiros, governantas, babás, lavadeiras, faxineiros, vigias, motoristas particulares, jardineiros, acompanhantes de idosos, enfermeiro, médicos, chef de cozinha, segurança dos familiares do empregador, entre outros. O caseiro e zelador de casa de veraneio ou sítios destinados ao recreio dos proprietários, sem qualquer caráter lucrativo.

Além dos requisitos anteriormente mencionados, para a configuração do vínculo de emprego doméstico ainda é preciso atentar para os elementos constantes dos arts. 2º 3º da CLT, isto é, subordinação, pessoalidade e pagamento de salário.

Fixadas estas primeiras noções sobre o conceito de empregado doméstico é importante analisar-se separadamente cada um dos seus pressupostos de caracterização.

3.1.1 Prestação de trabalho à (s) pessoa (s) física ou família

Apenas a pessoa física, individualmente ou em grupo unitário, pode ocupar o pólo passivo dessa relação jurídica especial.

Isso significa que o profissional liberal também não poderá ser visto como tomador de tais serviços quando os tomar a fim de manter sua atividade econômica. Isto é: faxineira de um escritório de advogado, consultório médico, engenheiro etc, jamais serão vistos como domésticos.

No que toca à família, no conceito disposto na Lei de 1972 referia-se a família tradicional, mas, não há problema de se fazer uma interpretação histórico-evolutiva, para se entender que o conceito de família hoje possa abranger, inclusive, os amigos que co-habitam ou a família homoafetiva.

Com efeito, não será apenas a pessoa que assinou a CTPS o real empregador será sempre o grupo todo. Todos os demais membros da família são solidariamente responsáveis pelos direitos do empregado, pelo simples fato de tomarem os serviços domésticos.

3.1.2 Trabalho de natureza continua

A jurisprudência tem entendido que a expressão continuidade ou trabalho de natureza continua, quer dizer que, trabalho realizado em 3 ou mais dias da semana, vale ressaltar que isso não é unânime.

Segundo Sergio Martins³: “Deve-se interpretar a palavra contínua, empregada na lei, como não episódica, não eventual, não interrompida; seguida, sucessiva”.

³MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2008.p.253

Nos mostra Maurício Godinho⁴: “... 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”.

Desta forma, contínuo é aquilo que não sofre interrupção. A jurisprudência tem interpretado de forma majoritária que quem trabalha 3 dias na semana é empregado doméstico. Agora a contrário *sensu*, quem trabalha 1 ou 2 dias na semana não é doméstico e sim diarista trabalho de forma eventual.

Importante destacar a figura da diarista sob tal perspectiva é exemplificativa a recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho⁵ (09/12/2010). Trabalho duas vezes na semana não permite vínculo de emprego a diarista.

“A falta de continuidade na prestação de serviços inviabilizou o reconhecimento de vínculo de emprego de uma diarista doméstica que trabalhava duas vezes por semana na mesma residência no Rio de Janeiro. Para a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que rejeitou recurso da trabalhadora, caracteriza-se como descontínuo o trabalho realizado em dois dias na semana. Segundo o ministro Mauricio Godinho Delgado, relator do recurso de revista, “somente o trabalho em metade da semana, ou seja, a partir de três dias semanais, apresenta a continuidade de que fala o artigo 1º da Lei 5.859/72”.

À luz desta vertente interpretativa, configuraria trabalhador eventual, a chamada diarista doméstica, não é regida pela Lei 5859/72 que trabalha em várias residências, vinculando-se, a cada uma delas, apenas uma ou duas vezes por semana, quinzena ou mês.

3.1.3 Trabalho sem fins lucrativos

Conforme preleciona Orlando Gomes⁶, trata-se de uma atividade de mero consumo, não produtiva.

⁴ DELGADO, M.G. Curso de direito do trabalho. 7ed. São Paulo-SP: LTr Editora Ltda, 2008.cap. X – relações de trabalho *lato sensu*. p. 369.

⁵ TST. RR - 10600-44.2006.5.01.0058. Rel: Min. Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF, 6 de outubro de 2010. Disponível em http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=11601&p_cod_are_a_noticia=ASCS. Acesso em 14-12-2010

⁶ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 1972.p.101.

Como finalidade não lucrativa, deve ser entendida o trabalho que é exercido fora da atividade econômica da família. Desta forma, segundo Sérgio Pinto Martins⁷: “... se o empregador doméstico tiver atividade lucrativa, deixa o contrato entre as partes de ser doméstico, para ser regido pela CLT”.

Portanto, o empregado doméstico deverá exercer as atividades laborativas em que não se verifique finalidade lucrativa.

3.2 DIREITOS

São garantidos inicialmente os direitos básicos ao empregado doméstico: a assinatura da CTPS, contagem de tempo de serviço para fins de aposentadoria e férias de 30 dias corridos após cada 12 meses de período aquisitivo

Com o advento da Constituição Federal de 1988, foram concedidos aos domésticos, conforme parágrafo único do artigo 7º CF, outros direitos.

Segue abaixo o teor do parágrafo único do art. 7º CF.

- IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXIV - aposentadoria;

Inclusive, importam ressaltar que não é só a Constituição Federal que faz diferenciação entre os direitos assegurados aos trabalhadores domésticos dos

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do trabalho doméstico*. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 26.

demais trabalhadores. A própria CLT na alínea “a” ,art. 7º também diferencia esta categoria dos demais trabalhadores:

Os preceitos constantes da 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; Serviços domésticos (limpeza conservação...)

Cabe desta forma análise quanto aos direitos dos empregados doméstico elencados na CF/88:

3.2.1 Salário Mínimo

Segundo Exprinter Nuderauer Palmieri⁸: “ o salário mínimo é fixado em lei, para 220 horas de trabalho por mês.

Previsto no artigo 7º, IV da CF/88, não devemos confundir salário com remuneração. A legislação brasileira faz distinção entre eles, sendo que remuneração é gênero e salário, espécie.

Conforme nos mostra Sérgio Pinto Martins⁹: “salário é toda prestação fornecida diretamente ao trabalhador pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho, seja em função da contraprestação do trabalho, da disponibilidade do trabalhador, das interrupções contratuais ou demais hipóteses previstas na legislação”.

A Constituição Federal de 1988 prevê expressamente em seu art. 7º, IV, que os empregados domésticos fazem jus ao recebimento de, pelo menos, um salário mínimo.

O objetivo previsto pela Lei Maior é de atender todas as necessidades básicas do trabalhador e de sua família, direito esse não estendido apenas aos

⁸ PALMIERI, Exprinter Nuderauer. Manual do Trabalho Doméstico – Teoria e Prática. São Paulo: Ltr, 2000.

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

domésticos, mas sim a todo tipo de trabalhador, pois seu principal objetivo é que nenhum trabalhador deva receber salário inferior ao mínimo vigente.

Há determinados empregadores que infringem esse dispositivo constitucional e pagam salários inferiores ao mínimo, alegando que seus empregados domésticos não trabalham o número de horas suficientes de oito horas diárias.

Alguns doutrinadores defendem essa tese de que o empregado doméstico possa perceber salário mínimo proporcional às horas trabalhadas, calculado à razão de 1/220.

Dentre eles estão Nilza Peres Resende e Sergio Pinto Martins¹⁰, e segundo este último:

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 e relação ao salário mínimo.

Prevê o § 1º do artigo 6º da Lei n.º 8.542 a possibilidade do salário mínimo que é calculado à razão de 1/220 do salário mínimo. Essa regra se aplica ao doméstico, que recebe pelo menos um salário mínimo por mês, podendo também receber salário mínimo horário.

Todavia, trata-se de questão bastante polêmica e em face ao TST, existe uma rejeição ao pagamento de salário mínimo proporcional às horas trabalhadas em relação aos domésticos.

Vale ressaltar que os empregados domésticos não fazem jus à equiparação salarial, por não se aplicar a essa categoria o disposto no artigo 461 da CLT, mesmo que dois funcionários exerçam a mesma função, será possível o pagamento de salários diferentes.

Outro assunto polêmico é em relação ao salário percebido pelo empregado doméstico com relação ao desconto relativo à alimentação, moradia, vestuário, etc. Antes da Lei 11.324/2006, o empregador poderia efetuar esses descontos, o próprio

¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do trabalho doméstico*. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 66.

Ministério do Trabalho e Emprego possuía uma tabela contendo a porcentagem que poderia ser debitada do salário do empregado doméstico.

Atualmente, com a Lei n.º 11.324/2006, conforme redação do artigo 2-A da Lei n.º 5.859/72 da seguinte forma: É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

Importante destaque tem o § 1º do referido artigo supracitado, havendo ressalva quanto à vedação de desconto pela concessão, por parte do empregador, de 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”.

Esta possibilidade de desconto salarial deve ser expressamente acordada desde o início do vínculo empregatício.

3.2.2 Irredutibilidade Salarial

É assegurado ao doméstico pelo inciso VI do artigo 7º da Constituição Federal a irredutibilidade do salário. Princípio esse decorrente da inalterabilidade das condições de trabalho, prevista no artigo 468 da CLT.

O dispositivo constitucional permite que os salários sejam reduzidos, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Todavia, tal dispositivo não atinge aos domésticos, como mostra Sérgio Martins¹¹: “Não existe acordo ou convenção coletiva para os domésticos, com fulcro no inciso XXVI do art. 7º da Constituição, pois não existem os instrumentos normativos para a categoria dos domésticos”.

3.2.3 Décimo Terceiro Salário

Constitui-se em um direito expresso na Carta Magna e está elencado entre os direitos sociais do trabalhador, inclusive o doméstico, precisamente em seu artigo 7º, VIII, c/c o parágrafo único.

¹¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

A Lei n.º 4.749, de 12 de agosto de 1965, estabelece que a metade do 13º salário deverá ser pago entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, de acordo com o salário do mês anterior ao do pagamento, e a segunda metade deve ser paga até o dia 20 de dezembro.

Conforme Sergio Pinto Martins¹²:

O 13º salário do empregado doméstico será pago na mesma forma que a qualquer empregado, sendo que o empregador deverá adiantar a primeira metade entre 1º de fevereiro a 30 de novembro de cada ano, tomando por base o salário anterior. No dia 20 de dezembro deverá pagar o restante, tomando por base o salário do mês de dezembro, descontando-se o valor já pago da primeira metade.

Nesse ponto, em consonância com o entendimento uniforme da jurisprudência trabalhista, o empregado só não terá direito ao 13º salário proporcional quando for dispensado por justa causa (Súmula 157 do TST).

3.2.4 Repouso Semanal Remunerado

O repouso semanal deve ser interpretado como um 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 social e recreativo.

A esse respeito escreve Arnaldo Süssekind¹³:

Com a instituição do descanso semanal obrigatório do trabalhador o Estado visa, sobretudo, a eliminar a fadiga gerada pelo trabalho (fundamento biológico); possibilitar a prática de atividades recreativas, culturais e físicas, bem como o convívio familiar e social (fundamento social); aumentar o rendimento no trabalho, aprimorar a produção e restringir o desemprego (fundamento econômico). E os inquéritos, investigações técnicas e estudos científicos que, a respeito, foram realizados, já atestaram que a limitação do tempo de trabalho e a instituição dos repousos obrigatórios atingiram esses objetivos.

¹² MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

¹³ SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: Renovar, 2004, p. 168.

A Lei n.º 605, de 05 de janeiro de 1949, que instituiu o repouso aos empregados, expressamente excluiu de sua abrangência os domésticos, precisamente em seu artigo 5º, alínea "a". Os domésticos só passaram a contar com esse direito a partir da Constituição Federal de 1988, por força do art. 7º, XV, c/c o parágrafo único.

O repouso semanal deverá ser concedido preferencialmente aos domingos, conforme determina a Constituição Federal. Assim, pode o mesmo ser concedido em outro dia da semana, uma vez que o advérbio utilizado pelo legislador não foi o "obrigatoriamente".

Com o advento da Lei n.º 11.324/2006, em seu artigo 9º, revogou o artigo 5º da Lei 605/1949, no dispositivo que negava ao doméstico o direito à folga nos feriados civis e religiosos.

Por fim, referido direito passa a existir, ter validade e eficácia, com a entrada em vigor da lei em questão, precisamente em seu artigo 8º, acarretando a aplicabilidade da Súmula n.º 146 do TST em sua integralidade: "O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal".

3.2.5 Férias

Segundo Sergio Pinto Martins¹⁴: "O termo "férias" provém do latim *feria*, de dias feriales. Dias esses em que havia a suspensão do trabalho. Para os romanos, férias são seus dias de festa".

Antes do advento da Lei n.º 11.324/2006, as férias do empregado doméstico era um assunto bastante polêmico.

O antigo artigo 2º da Lei n.º 5.859/72 previa que o empregado doméstico teria direito as férias anuais remuneradas de 20 dias úteis após cada período de 12 meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

Atualmente essa discussão não ocorre mais, haja vista expressa alteração do artigo 3º da Lei n.º 5.859/72, dada pela Lei n.º 11.324/2.006, de tal modo que o empregado doméstico terá direito a férias anuais de 30 dias com, pelo menos, 1/3 a

¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do trabalho doméstico*. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

mais que o salário normal, após cada período de 12 meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.

Dessa forma, entende-se que cada vez mais o empregado doméstico se aproxima do empregado regido pela CLT, no que tange às férias, levando à conclusão de que o empregado doméstico faz jus também ao recebimento de férias proporcionais, exceto se dispensado por justa causa.

Com base neste entendimento, a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento de um agravo de instrumento que tentava reformar a decisão deste sentido.

O relator do agravo, ministro Carlos Reis de Paula, observou que: "... a Constituição, ao assegurar o direito às férias anuais, não exclui o direito a férias proporcionais, que é objeto de norma infraconstitucional. Não se configura, pois, afronta à Constituição". (AIRR 386/2004-096-15-40.8).

Outrossim, o empregado doméstico tem direito às férias proporcionais, exceto se dispensado por justa causa, uma vez que a Súmula 171 do TST não fez nenhuma ressalva em sentido diferente: "Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 142 da CLT)". Ex-prejulgado n.º 51.

3.2.6 Licença à Gestante

Conforme artigo 7º da Constituição Federal, em seu inciso XVIII que as empregadas têm direito licença à gestante de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Tem a empregada doméstica igual direito, com previsão legal fundamentada do parágrafo único do artigo 7º da Lei Maior.

O auxílio-maternidade da empregada doméstica é pago pela Previdência Social.

A empregada doméstica receberá a importância correspondente ao seu último salário-de-contribuição, com base no artigo 73, I, da Lei n.º 8.213/91, que fica a cargo do INSS

Segundo Sergio Martins¹⁵: “O único encargo que o empregador doméstico terá durante a licença-maternidade da doméstica será o de recolhimento mensal dos 12% sobre o salário-de-contribuição do empregado doméstico, que é apenas a parte do empregador”.

Inexiste período de carência para o salário-maternidade da empregada doméstica, pois, mesmo que ela tenha trabalhado apenas um mês na condição de segurada da Previdência Social, terá direito ao benefício.

Martins¹⁶ ressalta que: “..tendo a empregada doméstica mais de um emprego, fará jus ao salário-maternidade em cada um deles”.

Vale ressaltar, o instituto da estabilidade provisória da gestante, que garante a irrenunciabilidade da mesma, uma vez que a Constituição protege o nascituro.

Sendo conferida desta forma, o princípio da continuidade da relação de emprego, já que grávida estava protegida pela estabilidade provisória e não teria interesse em renunciá-la tendo em vista ser o trabalho a sua única fonte de subsistência.

Com base nesse entendimento o STF reconheceu, por maioria, o direito à estabilidade gestante e as verbas rescisórias devidas.

EMPREGADA GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA (ADCT, ART. 10, II, "b")- CONVENÇÃO OIT Nº 103/1952 - PROTEÇÃO À MATERNIDADE E AO NASCITURO - DESNECESSIDADE DE PRÉVIA COMUNICAÇÃO DO ESTADO DE GRAVIDEZ AO EMPREGADOR - ESPECIFICAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS À EMPREGADA - EMBARGOS DE DECLARAÇÃO ACOLHIDOS

. - O legislador constituinte, consciente das responsabilidades assumidas pelo Estado brasileiro no plano internacional (Convenção OIT nº 103/1952, Artigo VI) e tendo presente a necessidade de dispensar efetiva proteção à maternidade e ao nascituro, estabeleceu, em favor da empregada gestante, expressiva garantia de caráter social, consistente na outorga, a essa trabalhadora, de estabilidade provisória (ADCT, art. 10, II, "b")

. - A empregada gestante tem direito subjetivo à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, "b", do ADCT/88, bastando, para efeito de acesso a essa inderrogável garantia social de índole constitucional, a confirmação objetiva do estado fisiológico de gravidez, independentemente, quanto a este, de sua prévia

¹⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do trabalho doméstico*. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2008, p.125.

¹⁶ Idem, p.126.

comunicação ao empregador, revelando-se írrita, de outro lado e sob tal aspecto, a exigência de notificação à empresa, mesmo quando pactuada em sede de negociação coletiva. Precedentes. STF - EMB.DECL. NO AGRAVO DE INSTRUMENTO: AI 448572 SP.

E ainda o vislumbra-se entendimento do TST.

RECURSO DE REVISTA. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.

Gestante. Estabilidade provisória. (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 88 e 196 da SDI-1. II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. (ex-Súmula nº 244 - Resolução nº 121/2003, DJ 21.11.2003). Recurso de revista conhecido e provido (TST - RECURSO DE REVISTA: RR 706009620045020043 70600-96.2004.5.02.0043

3.2.7 Licença Paternidade

Inicialmente, a licença-paternidade foi instituída com o precípua de que o pai pudesse proceder ao registro do filho, por isso era de apenas um dia.

A licença-paternidade é um direito constitucionalmente garantido ao empregado doméstico face ao disposto no artigo 7º, XIX, c/c parágrafo único. Esse artigo se limita a estabelecer o direito à licença-paternidade, sendo que o artigo 10 do "Ato das Disposições Constitucionais Transitórias" estabelece que o prazo será de cinco dias.

A Convenção n.º 156 da OIT, não ratificada pelo Brasil, e a Recomendação n.º 165 da mesma entidade, estabelecem que as responsabilidades familiares devam ser divididas pelos cônjuges, de modo que nenhum deles sofra discriminação no trabalho.

É importante ressaltar que o pai gozará de tal direito por cinco dias corridos e não úteis. Embora a lei não diga quando deva começar a contagem de prazo, o primeiro dia deve iniciar no dia seguinte do parto.

Alguns doutrinadores argumentam que o empregador não é obrigado a remunerar a licença-paternidade, mas apenas concedê-la. Sebastião Valeriano¹⁷ defende esse posicionamento da seguinte forma: Argumenta-se que a Constituição garantiu o direito à licença-paternidade, mas não fez menção à sua remuneração.

3.2.8 Aviso Prévio

Considera-se aviso prévio a comunicação que uma das partes do contrato concede à outra, manifestando o desejo de terminar, sem justa causa, o pacto empregatício, fixando, ainda, prazo para a respectiva terminação do contrato, com o correspondente pagamento do período do aviso.

O aviso prévio está ligado à extinção do contrato de emprego, por tempo indeterminado, sem a figura da justa causa.

Antes da Constituição de 1988, os domésticos não tinham esse direito, passando a ter com o advento da mesma, o período mínimo de 30 dias, de acordo com o art. 7º, XXI da Lei Maior.

Martins¹⁸ alega que: "...na hipótese do aviso prévio dado pelo empregado ao empregador, o prazo poderá ser de oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou por tempo inferior".

E ainda explica que:

"...de preferência, o aviso prévio deve ser comunicado por escrito, principalmente para evitar as discussões em torno de quem dispensou ou pediu demissão, ainda mais no trabalho doméstico, que envolve dose maior de desconfiança, pelo motivo de ser desempenhado na própria residência do empregador".

3.2.9 Vale-transporte

Instituído pela Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e regulamentado pelo Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987, é devido ao empregado doméstico quando da utilização de meios de transporte coletivo urbano, intermunicipal ou interestadual com características semelhantes ao urbano, para

¹⁷ VALERIANO, Sebastião Saulo. *Trabalhador Doméstico*. São Paulo: LED, 1998.

¹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do trabalho doméstico*. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2008, p.109.

deslocamento residência/trabalho e vice-versa. Para tanto, o empregado deverá declarar a quantidade de vales necessária para o efetivo deslocamento.

Desta forma, cabe destacar recente entendimento do TST (17/01/2011):

VALE-TRANSPORTE: DIREITO DO TRABALHADOR E OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR - De acordo com a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, a legislação que disciplina o vale-transporte permite a conclusão de que é encargo do empregador comprovar que estava desobrigado de conceder o benefício, seja porque forneceu transporte para o deslocamento do empregado da residência para o local de trabalho (e vice-versa), seja porque o trabalhador optou por não fazer uso desse direito. (RR- 54500-28.2005.5.04.0382)¹⁹

Cabe ainda, tecer algumas considerações quanto ao contrato de experiência, vez que trata-se de tema conflitante e não há unanimidade.

Como exposto no decorrer de todo trabalho verificamos que o doméstico está excluído da CLT, como previsto na CLT no artigo 7º, aliena a, doravante se o contrato de experiência está previsto na CLT significa que não se pode contratar o doméstico a título de experiência (espécie do gênero do contrato por prazo determinado), ou seja, entendem que o doméstico não podem ser contratados por experiência, ao passo que não impede que sejam contratados por contrato por prazo determinado pelas regras do direito civil (*pacta sunt servanda*) o ajuste das partes prevalecem.

Desta forma, entendem que não cabe a aplicação do art. 443,§2º, CF ao doméstico. Assim sendo, nesse sentido essa corrente não quer dizer que ele não possa ser contratado com base no direito civil, mas sim, que este contrato não terá o nome de contrato de experiência, não obstante haja o empecilho que seja feito um contrato de trabalho.

Em outra corrente Vólia Bomfim Cassar²⁰ e outros doutrinários entendem que é possível a aplicação ao doméstico do contrato de experiência, pelo fato da CF/88 ao dar ao doméstico o direito ao aviso prévio, determinou no art. 5º, §1º, que as normas definidoras daquele capítulo deveriam ter aplicação imediata, portanto,

¹⁹ <http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=142932&ano_int=2007&qtd_>. Acesso em: 18/01/2011

²⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Impetus, 2007.

pelo princípio da máxima eficiência (princípio constitucional) e pelo comando constitucional contido no art. 5º, §1º, é obrigação do intérprete dar efetividade aos direitos estendidos aos doméstico por força do §único, art. 7 CLT.

Consoante se percebe, para que haja a possibilidade de aplicação do instituto do aviso prévio disposto pela CF, há necessidade de utilização do conceito do mesmo, exposto na CLT, em que dispõe ser devido nas extinções sem justa causa dos contratos indeterminados. Portanto, haverá a utilização do artigo da CLT pela eficácia constitucional que o intérprete deve dar ao §único do art. 7 da CF. Desta forma, entende-se que é possível a aplicação do contrato de experiência.

Como não se sabe qual será a aplicação do judiciário, deverá ser anotado na CTPS do empregado e recomenda-se que seja firmado por escrito entre empregado e empregador, podendo ser prorrogado uma única vez, desde que a soma desses períodos não exceda 90 (noventa) dias.

A jurisprudência²¹ atual quanto ao contrato de experiência do doméstico tem entendido que:

DOMÉSTICA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.

Empregada doméstica. Contrato de experiência. Considero que o contrato de experiência, por ser modalidade que visa ao reconhecimento de um primeiro contato e a uma avaliação recíproca das partes para a manutenção ou extinção do vínculo empregatício, tem cabimento na relação de emprego doméstico, eis que não se restringe às modalidades de prestação de serviços utilizadas pelo empregador a título de obtenção de lucro. II - Estabilidade. Contrato de duração determinada. Não importa a modalidade de estabilidade. Esta será sempre excluída dos contratos de duração determinada. III - Multa prevista no artigo 477 da CLT. Incabível sua aplicação no contrato a termo. Recurso ao qual nega-se provimento.

Nesta esteira de considerações, é importante notar-se, em uma perspectiva histórica, que anterior a 1999, aos domésticos, não eram devidos os depósitos fundiários. Essa situação alterou-se com a Lei 10.208/01, sendo facultado ao empregador incluir o empregado doméstico no sistema do FGTS.

²¹ TRT/SP - 00735200707902005 - RS - Ac. 12aT 20090487030 - Rel. Delvio Buffulin - DOE 03/07/2009).

Observa-se que o recolhimento do FGTS é uma opção do empregador, portanto, se o empregador o fizer será obrigatório a continuidade de seu recolhimento até o final do contrato de trabalho.

Desta forma, havendo recolhimento de FGTS e preenchidos os requisitos legais e sendo dispensado sem justa causa o domestico poderá receber o seguro desemprego. Então o seguro desemprego depende de estar protegido pelo regime do FGTS.

4 JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. LABOR EM SOBREJORNADA

4.1 JORNADA DE TRABALHO

Cabe inicialmente ressaltar que no Brasil a quem defina o período de trabalho como jornada de trabalho; outros, inclusive a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, preferem duração do trabalho. O fato é que de uma ou de outra forma, o empregado participa com suas funções na empresa sempre vinculado a um período de horas.

A CF 1988 art. 7º inciso XIII e CLT art. 58, passaram a determinar que a jornada de trabalho não ultrapassasse as 8 hs diárias e 44 hs semanais.

A limitação da jornada de trabalho, atualmente vigente, não impossibilita que ela seja menor, apenas assegura um limite máximo. Embora, ainda, exista uma extensão através do regime de compensação e prorrogação das horas.

Modernamente, Godinho²², enfatizou que o tema da jornada de trabalho ganhou importância ainda mais notável, haja vista os avanços da saúde e segurança do trabalho, que têm ensinado que a extensão do contato com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração de seu potencial efeito insalubre.

Tais reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada em certos ambientes ou atividades constitui-se em medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à jornada não são - necessariamente - normas estritamente econômicas, já que podem alcançar, em certos casos, o caráter determinante de normas de medicina e segurança do trabalho, portanto, normas de saúde pública.

Por essa razão é que a Constituição, sabiamente, arrolou como direito dos trabalhadores a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" (art. 7º, XXII).

²² Artigo - A JORNADA NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO. * Juiz do Trabalho em Minas Gerais (Presidente da 1ª JCJ de Belo Horizonte). Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da UFMG (graduação e pós-graduação). Doutor em Direito e Mestre em Ciência Política (UFMG).

A jornada de trabalho, primitivamente, traduzia a noção do tempo diário em que o empregado prestava efetivos serviços ao empregador. A evolução do Direito do Trabalho, seja a partir da pressão oriunda dos próprios trabalhadores coletivamente organizados, seja através de outros fatores que conduziram ao aperfeiçoamento das normas jurídicas regentes da matéria, conduziu a um alargamento do número de elementos componentes da jornada, por além do tempo efetivamente laborado. Nesse quadro normativo, distintos são os critérios que despontaram quanto à aferição jurídica da extensão de uma jornada de trabalho.

Entende-se por componentes suplementares da jornada de trabalho todos os demais períodos trabalhados ou apenas à disposição plena ou mesmo parcial do empregador reconhecidos pelos critérios de composição de jornada que caracterizam o Direito do Trabalho do país e que não se situam dentro das fronteiras do horário de trabalho obreiro.

Desse modo, constituem-se em componentes suplementares da jornada as horas extraordinárias (arts. 59 e 61, CLT), que se integram, com plenos efeitos, à jornada. São ainda componentes suplementares as horas (ou tempo) à disposição (art. 4º, CLT) - inclusive o chamado tempo itinerante (Sum. 90) -, que também se integram, com plenos efeitos, à jornada de trabalho obreira. Também são componentes suplementares as horas (ou tempo) de prontidão (art. 244, §3º, CLT) e as horas (ou tempo) de sobreaviso (art. 244, §2º, CLT), que se integram à jornada de trabalho obreira, mas com efeitos restritos.

Os componentes suplementares que compareçam apenas eventualmente à realidade do contrato laboral (horas extras, horas à disposição, horas itinerantes, etc.) não terão, obviamente, o condão de se integrarem ao contrato. A habitualidade, portanto, também neste caso emerge como um requisito objetivo à integração salarial de tais parcelas.

O tronco básico da jornada de trabalho no direito brasileiro compõe-se, assim, do lapso temporal situado nos limites do horário de trabalho obreiro, incluídos os intervalos remunerados, mas excluídos os intervalos não remunerados (de que são expressivos exemplos os intervalos referidos pelo art. 71, *caput* e §§ 1º e 2º, CLT).

Extirpam-se, desse modo, do período situado nas fronteiras do horário de trabalho os intervalos não remunerados, que, definitivamente, não compõem a jornada de trabalho.

4.2 HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em norma jurídica ou por cláusula contratual. É a jornada suplementar à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta.

O conceito de jornada extraordinária não se estabelece em função da remuneração suplementar à do trabalho normal (isto é, pelo pagamento do adicional de horas extras). Define-se pela ultrapassagem da fronteira normal da jornada. A remuneração adicional é apenas um seu efeito comum, mas não um elemento componente necessário.

Horas Extras Habituais: “O cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número das horas efetivamente prestadas e sobre ele aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas”. (TST Súmula 347). Observa-se que na apuração do cálculo das verbas trabalhistas não se considera o valor recebido a época do pagamento das horas extras, mas a quantidade de horas extras realizadas.

Conforme jurisprudência²³:

JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 85 DO TST. Não há dúvidas de que a habitualidade da jornada extraordinária afasta a de compensação na forma pretendida pela Ré, visto que entendimento contrário carece do equilíbrio essencial à validade do pacto, não passando de uma tentativa de desonerá-la do pagamento das horas extras, sem a devida contraprestação ao Obreiro. Há que se considerar, ainda, que o julgador na análise de cláusulas contratuais deve-se sempre ter em conta o caráter protetivo das normas trabalhistas, que exigem cautela na restrição de garantia legal, como o pagamento de horas extras. O acordo autorizado pelo artigo 7º da CF/88 e pelo artigo 59 da CLT é obviamente o acordo cumprido, benéfico a ambas as partes, e não o acordo nominal

²³ TRT 23ª R., 2ª T., RO 00007.2009.004.23.00-8, Des. Rel. Osmair Couto, julgado em 14/10/2009 e publicado em 23/10/2009

destinado apenas a desonerar o empregador. Dessarte, acolhe-se o entendimento pacificado no inciso IV da Súmula 85 do colendo TST, verbis: 'A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.' Não bastasse isso, em tal hipótese é possível a aplicação analógica do artigo 424 do Novo Código Civil, segundo o qual, nos contratos de adesão, 'são nulas as cláusulas que estipulem a renúncia antecipada do aderente a direito resultante da natureza do negócio'. Assim, do ponto de vista estritamente contratual também deve ser rejeitado o pedido recursal de acolhimento do acordo de compensação. Nesse passo, descaracterizado o acordo de compensação e não demonstrado o pagamento das horas extras efetuadas pelo Autor, mantém-se a sentença de origem quanto ao pagamento determinado. Recurso a que se nega provimento. (...). (TRT 23ª R., 2ª T., RO 00007.2009.004.23.00-8, Des. Rel. Osmair Couto, julgado em 14/10/2009 e publicado em 23/10/2009)

Desta forma, para a doutrina e a jurisprudência majoritárias, não se pode falar em “horário de trabalho” para o doméstico, porque o legislador constitucional não estendeu a esse trabalhador especial limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais, direito garantido a todos os outros trabalhadores empregados, conforme artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, mas, que não constou do parágrafo único do mesmo artigo 7º (dispositivo que garantiu ao doméstico diversos direitos trabalhistas típicos).

Antes da Lei 11.324/2006, que consagrou novos direitos para o trabalhador doméstico, como, por exemplo, descanso semanal remunerado, vozes de peso já vinham sinalizando pela pertinência de se considerar ao menos o limite de 44 semanais ou oito horas por dia (SANTOS, 2000:82), ou, ainda, que a jornada se adapte à natureza do trabalho executado, conforme assevera Alice Monteiro de Barros (2008:214): "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 a duração do trabalho ao doméstico, como, aliás, já previa o anteprojeto do Código do Trabalho, de autoria de Evaristo de Moraes Filho, desde que se adapte à natureza do trabalho executado. Logo, se a jornada de trabalho não lhe pode ser imposta de forma rígida,

nada impede que se lhe assegure um descanso consecutivo entre uma jornada e outra”.

Com relação ao descanso semanal remunerado, a Lei 11.324/2006 pacificou a matéria.

Relevante indagação é sobre a possibilidade, ou não, do pagamento de horas extras para o trabalhador doméstico.

Considerando o posicionamento majoritário, não se pode considerar válida estipulação de horário, portanto, não há de se falar em horas extras.

A ordem jurídica brasileira exclui, ainda, da regência normativa geral concernente a jornada de trabalho uma única categoria específica de empregados: o doméstico. Tais trabalhadores, estejam ou não submetidos a fiscalização e controle de horário, não recebem a incidência de normas jurídicas relativas à jornada de trabalho.

Sua jornada não é, pois, legalmente tipificada. Trata-se, inquestionavelmente, de uma discriminação, mas autorizada inclusive pela ordem jurídica constitucional.

Verifica-se que, antes de 1988, os empregados domésticos não tinham sequer uma única proteção incorporada pelos textos constitucionais do país, vivendo em um limbo jurídico, sem qualquer cidadania na ordem jurídica pátria.

No decorrer dos anos, apenas em 1972, pelo texto da Lei 5.859, é que passaram a ter um rol singelo de direitos trabalhistas e previdenciários. A Constituição de 05 de outubro/88, pela primeira vez na história das cartas constitucionais brasileiras, referiu-se à categoria no corpo de suas regras, ampliando-lhes, também, significativamente, o respectivo conjunto de direitos trabalhistas (art. 7º, parágrafo único, CF/88). Mas, nessa ampliação, não fez incidir qualquer dos preceitos concernentes à jornada de trabalho (por exemplo, art. 7º, XIII e XVI, em contraponto com parágrafo único do mesmo artigo 7º), mantendo a categoria fora da tipificação jurídica do fenômeno da jornada de trabalho.

Entretanto, parte da jurisprudência – minoritária, é verdade – sinaliza pela possibilidade do pagamento de horas extras para o empregado doméstico, na hipótese em que o empregador inclua cláusula contendo especificação de "jornada de trabalho" ou, simplesmente, "horário de entrada e saída".

4.3 LABOR SOBREJORNADA – ESTUDO DE CASO

Verifica-se recentemente o posicionamento da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande Sul, um caso peculiar, com o entendimento de que não é possível supor que a falta de limitação legal da jornada diária ou semanal para os trabalhadores domésticos permita que se exija o trabalho muito acima dos limites estabelecidos para os demais trabalhadores

No caso acima citado o relator do acórdão do processo 0131000-82.2008.5.04.0010 (RO) Desembargador João Ghisleni Filho, avaliou como inegável o fato de os trabalhadores domésticos não terem direito ao pagamento de adicional de horas-extras ou à limitação de carga horária semanal.

Ainda assim, disse que o caso dos autos apresenta características que permitem afirmar que havia limite na carga horária do trabalho desenvolvido. Isso porque o pagamento era calculado pelo número de horas trabalhadas, inclusive havendo desconto das faltas. O uso de cartão-ponto para marcar entradas e saídas é outro fator a evidenciar o rígido controle da jornada, acrescentou o magistrado.

Cinge-se a questão, portanto, a verificar se são devidas as horas extras pleiteadas pela recorrente, considerados a sua condição de empregado doméstico, bem como o alegado controle da jornada e limitação de horário e os cartões-ponto juntados aos autos.

Para o Des. Ghisleni, as características da relação de trabalho discutida nos autos a diferenciam daquela de emprego doméstico tradicional, pois há presença de refeitório, de outros empregados domésticos, do uso de cartão-ponto e de empresa especializada para a confecção dos recibos de pagamento. Além disso, destacou que a adoção de limites de jornada também para o empregado doméstico se coaduna com as normas internacionais de proteção aos direitos humanos, firmadas e ratificadas pelo Brasil.

O magistrado mencionou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, pela qual é possível pagar um salário proporcional à jornada inferior às 44 semanais, e disso inferiu ser necessário que se pague as horas trabalhadas além da jornada contratada, ainda que não se remunerem como extras (por falta de previsão legal) as horas trabalhadas além das 220 horas mensais.

Verifica-se no caso em tela que a própria empregadora fixou uma jornada de trabalho, em que pese a falta de previsão legal para os domésticos, ao adotar a referência 220 (horas mensais) e realizar o controle dos horários de trabalho (e não da mera *frequência* ao trabalho).

Desta forma, votou o desembargador pela condenação da empresa ao pagamento das horas trabalhadas que excederam às 220 horas mensais contratadas, com reflexos nos décimos-terceiros salários e férias com 1/3, no que foi acompanhado pelos demais julgadores.

Posto isto, já decidiu este Egrégio TRT, por sua Colenda 1ª Turma, em acórdão da lavra da Desembargadora Ione Salin Gonçalves

EMENTA: EMPREGADO DOMÉSTICO. LABOR EM SOBREJORNADA. O fato de a empregada doméstica não ter direito a horas extras, assim entendido o pagamento da hora normal acrescida do adicional previsto em lei ou norma coletiva, não veda o direito à remuneração das horas laboradas além da carga legal. Não havendo estipulação em contrário, entende-se que a reclamante foi contratada para a jornada de oito horas e a carga mensal de 220 horas. Toda hora excedente corresponde a sobrejornada que confere o direito ao pagamento da hora normal. [Recurso Ordinário 0014200-59.2009.5.04.0131, julgado em 16-06-2010.(grifo nosso)

A interpretação é compatível com o caráter comutativo do contrato de trabalho, pois que a recorrente foi contratada para trabalhar 220 horas mensais (onde se inclui o descanso semanal remunerado) pelo salário ajustado, fazendo jus ao acréscimo salarial quando trabalhar além desta quantidade. Não é outra, senão esta, a interpretação que se extrai da Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-1 do E. Tribunal Superior do Trabalho, ainda que a contrario sensu:

OJ-SDI1-358 SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. POSSIBILIDADE. DJ 14.03.2008. Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

Se é possível o pagamento de salário proporcional à jornada inferior às 8 horas diárias ou 44 semanais, necessário que se pague as horas trabalhadas além da jornada contratada, ainda que não se remunerem como extras (por falta de previsão legal) as horas trabalhadas além das 220 horas mensais.

A adoção de limites de jornada também para o empregado doméstico se coaduna com as normas internacionais de proteção aos direitos humanos, firmadas e ratificadas pelo Brasil.

Nesse sentido, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, documento normativo que, ao lado do Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos (Decreto nº 592/92), decorre da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, promulgado no Brasil pelo Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992, prevê, em seu art. 7º, o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis.

Seu art. 3º compromete o país a “assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos econômicos, sociais e culturais enumerados no presente Pacto dentre as condições de trabalho justas e razoáveis previstas no art. 7º, cuja igualdade de gozo deve ser assegurada pelo país que firma o Pacto, está o direito previsto na sua letra d: “O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.”

Cite-se o próprio "caput" do artigo 7º: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:..." . Ademais, em Direito, "o que não está proibido está permitido", como ponderava Hans Kelsen.

Com efeito, se o trabalhador ultrapassou horário previamente estipulado - sem respectivo pagamento - houve, sem dúvida, locupletamento ilícito do empregador, já que não pagou pela atividade "extra" ao que foi estipulado no contrato: horário de trabalho.

Não por acaso, o Constituinte, o legislador ordinário e o TST têm reconhecido a ampliação dos direitos dos trabalhadores domésticos.

O parágrafo único do art. 7º da Constituição foi um acréscimo qualitativo aos direitos dos trabalhadores domésticos sem precedentes, mormente se comparado

ao acanhado rol de direitos da Lei nº 5.859/72, que já ampliara a inexistente regulamentação decorrente do art. 7º, a, da CLT, que impedia sua aplicação à relação de emprego doméstica.

A expansão dos direitos dos domésticos, entretanto, não se restringiu ao comando constitucional. Ao contrário, ao longo dos anos a legislação trabalhista foi incorporando novos direitos à categoria: a Lei nº 10.208/2001 autorizou a inclusão facultativa do empregado doméstico ao regime do FGTS e o consequente direito ao seguro-desemprego; a Lei nº 11.324/2006 ampliou suas férias para 30 dias, estendeu as gestantes o direito à estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto e, ao revogar a letra a do art. 5º da lei nº 605/49, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos, permitiu sua aplicação aos domésticos, garantindo-lhes o direito ao gozo de folga nos feriados.

A jurisprudência também tende a suprimir a discriminação ainda feita ao trabalho doméstico, de forma semelhante ao que o constituinte fez em relação ao trabalho rural. Nesse sentido o posicionamento do TST, em acórdão da SDI-1, relatado pela Ministra Maria Cristina Peduzzi, aplicando o princípio da igualdade de tratamento para estender ao domésticos o direito ao pagamento das férias em dobro²⁴:

EMBARGOS - EMPREGADO DOMÉSTICO - FÉRIAS - DOBRA LEGAL APLICABILIDADE - PRINCÍPIO DA IGUALDADE

1. A Constituição da República, ao estabelecer o rol dos direitos trabalhistas com status constitucional, assegurou aos empregados domésticos o direito à fruição das férias, com o respectivo adicional, em igualdade com os demais trabalhadores. Nota-se, assim, o intuito do poder constituinte originário de melhor amparar os trabalhadores domésticos.

2. Recentes modificações legislativas autorizam a conclusão de que há um movimento histórico que revela a tendência normativa de tornar cada vez mais equitativos os direitos dos trabalhadores domésticos em relação aos direitos usufruídos pelos demais empregados.

3. Com efeito, a Lei nº 11.324/2006 alterou o art. 3º da Lei nº 5.859/72, ampliando o período de férias dos empregados domésticos para 30 dias, em paridade com os demais trabalhadores. A mesma lei estendeu às empregadas domésticas gestantes o direito à estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A Lei nº 10.208/2001, por sua vez,

²⁴ E-RR - 13145/2000-652-09-00, julgados em 19-11-2007 e publicado no DJ em 07-12-2007.

acrescentou o art. 3º-A à lei de regência do empregado doméstico, para autorizar a inclusão facultativa do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

4. Essas alterações legislativas, lidas à luz do princípio da igualdade, autorizam a concluir que, cada vez mais, tem se tornado insustentável a manutenção da desigualdade de direitos entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores.

5. Ressalte-se que, confirmando o acima disposto, o Decreto nº 71.885 (que regulamentou a Lei nº 5.859/72), já em 1973, reconheceu que, no tocante às férias - entre as quais se inclui a indenização por sua não concessão - , as disposições da CLT são aplicáveis também ao empregado doméstico.

6. Assim, é mera decorrência do princípio do igual tratamento o reconhecimento de que os empregados domésticos têm o direito à dobra legal pela concessão das férias após o prazo.

FÉRIAS NÃO CONCEDIDAS - PAGAMENTO EM DOBRO

Nos termos do art. 137 da CLT, na hipótese de o trabalhador prestar serviços no período destinado às férias, tem direito ao pagamento dobrado, como afirmado pelas decisões recorridas.

Embargos parcialmente conhecidos e desprovidos.

[E-RR - 13145/2000-652-09-00, julgados em 19-11-2007 e publicado no DJ em 07-12-2007].

Em que pese não se atribuir ao empregador doméstico a obrigação de pagamento do adicional de horas extras, sob uma outra ótica devem ser remuneradas as horas trabalhadas além das 220 horas mensais contratadas (neste limite incluído o descanso semanal remunerado, uma vez que é direito dos empregados domésticos, assegurado pela Constituição), sob pena de não se remunerar o trabalho prestado além do contratado das horas efetivamente trabalhadas. Deve-se observar, ainda, os feriados, que também são devidos aos empregados domésticos, nos termos da Lei nº 605/49, a eles aplicável por força da Lei nº 11.324/06.

Como o valor da hora normal de trabalho é um *minus* em relação ao pedido de pagamento de horas extras, que compreende o pagamento do valor da hora normal mais o adicional de no mínimo 50%.

É evidente a diferenciação legal que coloca o empregado doméstico em um patamar inferior ao dos demais empregados. Seja pelos fatos acima expostos que evidenciam a proteção trabalhista reduzida, seja pelos baixos salários, elevadas jornadas de trabalho, ou o alto índice de contratações à margem da lei, observa-se

que a categoria seria extremamente beneficiada se equiparada ao trabalhador comum.

Vale rememorar, por mais óbvia que a assertiva seguinte possa ressoar que a Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da isonomia, prevendo a igualdade de aptidão, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de tratamento idêntico pela lei, em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico, entende Bittar²⁵.

E ainda, segundo Alexandre de Moraes²⁶: “A igualdade se configura como uma eficácia transcendente, de modo que toda situação de desigualdade persistente à entrada em vigor da norma constitucional deve ser considerada não recepcionada, se não demonstrar compatibilidade com os valores que a Constituição, como norma suprema, proclama”.

Os princípios, de um modo geral, são as normas extralegais que servem de arrimo a um ordenamento jurídico ou a uma sociedade. É com esta importância que Celso Antônio Bandeira de Melo²⁷ o conceitua. Para ele é:[...] mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido humano.

E continua o autor, explicando que a violação de um princípio detém maior gravidade do que a transgressão de uma norma. A desatenção a um princípio implicaria em "ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos". É indicada como sendo "a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, de seus valores fundamentais [...] porque, ao ofendê-lo, abatem-se as vigas que sustentam e alui-se toda a estrutura neles esforçada".

Este é realmente o preço de se dar tratamento inferior ao empregado doméstico, contrariando o sistema de princípios do nosso Estado Democrático de Direito. O parágrafo único do art. 7º, embora seja uma norma constante na CF/88, não está de acordo com o princípio da igualdade, nem com o art. 193, também da

²⁵ BITTAR, Carlos (Coord.). O direito de família e a Constituição de 1988. São Paulo: Saraiva, 1989.p.41

²⁶ MORAES, Alexandre. Direito constitucional. 25ed. São Paulo: Atlas, 2010. p.37)

²⁷ MELLO, Celso Antônio Bandeira. *Elementos do Direito Administrativo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980, p. 230

Carta Magna: "A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais".

Em consonância com tal preceito sob o enfoque do Direito do Trabalho cabe menção aos princípios peculiares a esta disciplina, segundo Plá Rodriguez (Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 1978, passim): "Princípio da proteção; da primazia da realidade; da irrenunciabilidade; da continuidade".

Como fundamento do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana norteia o ordenamento jurídico brasileiro como um todo, conforme disposto no art. 1º, III CF/88.

Segundo Alice Monteiro de Barros²⁸ a dignidade humana ocupa posição de destaque no exercício dos direitos e deveres que se exteriorizam nas relações de trabalho e aplica-se a várias situações.

E ainda entende a autora que a solução de conflitos envolvendo os direitos fundamentais do empregado e do empregador passa pela ponderação das circunstâncias que envolvem o caso concreto.

Outro aspecto que merece ser lembrado é o entendimento do professor José Cretella Júnior²⁹, apesar de ter posicionamento contrário à ampliação dos direitos dos trabalhadores domésticos, assim manifestou a contradição do legislador constituinte: O art. 7º, parágrafo único da Constituição de 5 de outubro de 1988, que estamos comentando, alterou os princípios que informam a nossa Oitava Constituição da República Federativa do Brasil, o da igualdade entre eles. Se "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza", o regime jurídico do trabalhador doméstico, advindo da relação empregatícia é equiparado ao regime jurídico trabalhista dos demais empregados de fábricas, indústrias ou empresas [...].

Importa ressaltar que o trabalhador doméstico não é escravo e não está recebendo favor do 'patrão', não merecendo tratamento inferior. Trata-se de um cidadão como outro qualquer, tão dono do Estado Brasileiro quanto todos os brasileiros, merecendo, pois, o mesmo respeito.

Desta feita, romper com o princípio da igualdade é colocar todo o sistema democrático em uma situação complicada, bem como incentivar um dos piores

²⁸ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 6ª edição rev e ampl. Ltr. São Paulo. 2010

²⁹ CRETELLA JR, José. *Comentários à Constituição Brasileira de 1988*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1994, v. 2, p. 1.036

vícios que pode existir em uma sociedade: o preconceito, na senda da lição de Alcir Sperandio³⁰: "Define-se a discriminação a conduta pela qual nega-se a uma pessoa tratamento jurídico assentado para situação concreta por ela vivenciada. Desnecessário enfatizar tratar-se de um preconceito.

Outrossim, prescreve o caput do art. 5º da nossa Constituição Federal de 1988: "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à igualdade, a segurança e a propriedade, (...)

Há de se ver que o princípio da igualdade tem sede explícita no texto constitucional, sendo também mencionada inclusive no Preâmbulo da Constituição.

Destarte, é norma supraconstitucional; estamos diante de um princípio, direito e garantia para o qual todas as demais normas devem obediência.

A interpretação desse princípio deve levar em consideração a existência de desigualdades de um lado, e de outro, as injustiças causadas por tal situação, para, assim, promover-se uma igualdade.

Percebe-se, portanto, que a CF/88, embora superior no plano legal, não cumpre o disposto em seu próprio art. 5º, qual seja, o princípio da isonomia, vez que trata o empregado doméstico, de forma discriminada concedendo-lhe menos direitos que ao trabalhador comum. Não há desta forma justiça social. Se todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, o trabalhador do âmbito familiar deve possuir regime jurídico equiparado ao demais trabalhadores.

³⁰ SPERANDIO, Alcir. Proteção contra a discriminação do trabalhador brasileiro. In: HASSON, Roland (Org.). *Direito dos trabalhadores e Direitos fundamentais*. Curitiba: Juruá, 2003, p. 103

CONCLUSÃO

Inicialmente cabe ressaltar que aos empregados domésticos foram concedidas muitas garantias e direitos que podem soar como uma grande vitória para uma classe tão discriminada e marginalizada por tantos anos no seio da sociedade brasileira, haja vista o desrespeito ao princípio da isonomia.

Podemos afirmar que a isonomia (art. 5º CF/88) é um princípio de Estado de Direito, mas também um princípio de Estado Social; é o mais amplo dos princípios constitucionais, sendo impositivo em todo o âmbito jurídico, constituindo-se em um princípio jurídico informador de toda a ordem constitucional.

Face a isso, que a prática preconceituosa de classe ao longo dos anos, ofende não só a Constituição, mas também os direitos fundamentais (que são os direitos do homem jurídico-institucionalizadamente garantidos), bem como a dignidade da pessoa humana.

A interpretação desse princípio deve levar em consideração a existência de desigualdades de um lado, e de outro, as injustiças causadas por tal situação, para, assim, promover-se uma igualdade.

Acreditamos também, que a efetiva igualdade entre os cidadãos não advirá de medidas paliativas, mas sim de mudanças sociais profundas que, ainda que necessitem de um longo prazo para a sua implementação sejam sólidas e representem o ideal do Estado democrático de direito, que provê aos cidadãos as mesmas oportunidades.

Com as considerações supra, sem maior rigor sistemático, e sem a pretensão de esgotar a matéria, em face da amplitude do tema, cabe ressaltar uma reflexão: o princípio da isonomia deve ser aplicado *in concreto* e não *in abstracto*. Daí, entendemos que o julgador detém amplos poderes, inclusive, instrutórios, para aparar as imperfeições e desigualdades concretas que se agigantam diante de si e, assim, primar pela realização da igualdade de tratamento e atingir o ideal da isonomia substancial.

Percebemos, por conseguinte, um grande descompasso entre os empregados domésticos e os demais empregados, neste diapasão, como a relação

empregatícia, em nosso entender, é, também, relação contratual, que se firmado por escrito o horário de trabalho, existe, portanto, entre as partes uma obrigação, e desta forma, conforme o presente estudo de caso acreditamos que o julgador agiu acertadamente no que tange ao direito as horas extraordinárias.

Abrindo assim, novas perspectivas a classe dos empregados domésticos. E, mesmo entendendo que esse direito dependeria da interpretação do julgador, que pode deduzir que se houver cumprimento do horário estabelecido e ultrapassando-o haveria acréscimos.

O correto, portanto, seria estabelecer limitação a jornada de trabalho a classe dos domésticos e que ultrapassando o horário previamente estabelecido haveria direito às horas extraordinárias.

Em que pese à observância ao risco de desemprego dos empregados domésticos, não podemos deixar de aclamar que a proposta de estabelecer-se limitação a jornada dos mesmos, reflete aos anseios de uma classe que, além de prestar serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, prezam valores de inigualável grandeza social, como o trabalho, tornando concretas as premissas constitucionais do valor social do trabalho.

Por fim, mediante previsão legislativa em nosso ordenamento no que tange a ampliação dos direitos dos empregados doméstico, à luz do princípio da igualdade, autorizam a concluir que, cada vez mais, tem se tornado insustentável a manutenção da desigualdade de direitos entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências** – 3. ed. São Paulo : LTr, 2008.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ªed. São Paulo:Ltr, 2010.

BITTAR, Carlos (Coord.). **O direito de família e a Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.> Acesso em: 12 de dezembro de 2010.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm.> Acesso em: 15 de novembro de 2010.

BRASIL. Lei n.º 10.208/2001. **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_Ato2004-2006/leis/L10.208/2001.htm.> Acesso em: 16 de novembro de 2010.

BRASIL. **Lei n.º 11.234, de 19 de julho de 2006**. Altera dispositivos das Leis n.º 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.812, 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l11234.htm.> Acesso em 05 de dezembro de 2010.

BRASIL. **Lei n.º 5.859, de dezembro de 1972.** Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm> Acesso em 16 de novembro de 2010.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho SP.** - 00735200707902005 - RS - Ac. 12aT 20090487030 – Rel: Delvio Buffulin - DOE 03/07/2009.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em <http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=11601&p_cod_area_noticia=ASCS> Acesso em 14/12/2010.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição.** Coimbra: Almedina. 1995. p.403.

CARRION, V. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Impetus, 2007.

CRETELLA JR, José. **Comentários à Constituição Brasileira de 1988.** 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1994.

DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 9ª edição. São Paulo: Ltr, 2010.

LAGO. Natanael. **Doméstico. Direitos e Deveres.** Disponível em: <<http://www.professortrabalhista.adv.br/Doméstico%20Direitos%20e%20Deveres.htm>> Acesso em: 05/01/2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 7 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. Manual do trabalho doméstico. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Elementos do Direito Administrativo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980.

MORAES FILHO, EVARISTO. **Introdução ao direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: LTR, 1998.

OST, StelaMaris. **PRINCIPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/articles/14088/1/PRINCIPIOS-DO-DIREITO-DO-TRABALHO/pagina1.html#ixzz1Al6GrIHG>>. Acesso em: 05/01/2011.

OZOL, Marco Aurélio Waterkemper. **A desigualdade dos direitos trabalhistas dos trabalhadores domésticos e o princípio constitucional da isonomia**. Jus Navigandi, Teresina, ano 14, n. 2306, 24 out. 2009. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/13748>>. Acesso em: 14 dez. 2010. NBR 6023:2002 ABNT

SANTOS, Aloysio. **Manual de contrato de trabalho doméstico: direitos, deveres e garantias dos empregados e dos empregadores domésticos**. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

SPERANDIO, Alcir. **Proteção contra a discriminação do trabalhador brasileiro**. In: HASSON, Roland (Org.). Direito dos trabalhadores e Direitos fundamentais. Curitiba: Juruá, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Renovar, 2004.

VALERIANO, Sebastião Saulo. **Trabalhador Doméstico**. São Paulo: LED, 1998.

ANEXOS

ANEXO 01 – Lei n.º 5.859/ 1972.

ANEXO 02– Lei 8.036/1990

ANEXO 03– Lei n.º 10.208/2001

ANEXO 04– Lei n.º 11.324/2006

ANEXO 01 – Lei n.º 5.859/ 1972.

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 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 23.3.2001)

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 do 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.

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 23.3.2001)

§ 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 23.3.2001)

§ 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 23.3.2001)" (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 23.3.2001)

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 23.3.2001)

II - termo de rescisão do contrato de trabalho atestando a dispensa sem justa causa;(Incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001)

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 23.3.2001)

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(lincluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001)

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 23.3.2001)

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 23.3.2001)

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 23.3.2001)

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
Júlio Barata

G.

MÉDICI

ANEXO 2 - LEI Nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990.

LEI Nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990.

Conversão da Medida Provisória nº 177/90
Vide Lei nº 9.012, de 1995
Vide Decreto nº 99.684, de 1990
Vide texto compilado

Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), instituído pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, passa a reger-se por esta lei.

Art. 2º O FGTS é constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere esta lei e outros recursos a ele incorporados, devendo ser aplicados com atualização monetária e juros, de modo a assegurar a cobertura de suas obrigações.

§ 1º Constituem recursos incorporados ao FGTS, nos termos do *caput* deste artigo:

- a) eventuais saldos apurados nos termos do art. 12, § 4º;
- b) dotações orçamentárias específicas;
- c) resultados das aplicações dos recursos do FGTS;
- d) multas, correção monetária e juros moratórios devidos;
- e) demais receitas patrimoniais e financeiras.

§ 2º As contas vinculadas em nome dos trabalhadores são absolutamente impenhoráveis.

Art. 3º O FGTS será regido por normas e diretrizes estabelecidas por um Conselho Curador, composto por representação de trabalhadores, empregadores e órgãos e entidades governamentais, na forma estabelecida pelo Poder Executivo. (Redação dada pela Lei nº 9.649, de 1998) (Vide Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001) (Vide Decreto nº 3.101, de 2001)

I - Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 9.649, de 1998)

II - Ministério do Planejamento e Orçamento; (Incluído pela Lei nº 9.649, de 1998)

III - Ministério da Fazenda; (Incluído pela Lei nº 9.649, de 1998)

IV - Ministério da Indústria, do Comércio e do Turismo; (Incluído pela Lei nº 9.649, de 1998)

V - Caixa Econômica Federal; (Incluído pela Lei nº 9.649, de 1998)

VI - Banco Central do Brasil. (Incluído pela Lei nº 9.649, de 1998)

§ 1º A Presidência do Conselho Curador será exercida pelo representante do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

§ 3º Os representantes dos trabalhadores e dos empregadores e seus respectivos suplentes serão indicados pelas respectivas centrais sindicais e confederações nacionais e nomeados pelo Ministro do Trabalho e da Previdência Social, e terão mandato de 2 (dois) anos, podendo ser reconduzidos uma única vez.

§ 4º O Conselho Curador reunir-se-á ordinariamente, a cada bimestre, por convocação de seu Presidente. Esgotado esse período, não tendo ocorrido convocação, qualquer de seus membros poderá fazê-la, no prazo de 15 (quinze) dias. Havendo necessidade, qualquer membro poderá convocar reunião extraordinária, na forma que vier a ser regulamentada pelo Conselho Curador.

§ 5º As decisões do Conselho serão tomadas com a presença da maioria simples de seus membros, tendo o Presidente voto de qualidade. (Redação dada pela Lei nº 9.649, de 1998) (Vide Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001)

§ 6º As despesas porventura exigidas para o comparecimento às reuniões do Conselho constituirão ônus das respectivas entidades representadas.

§ 7º As ausências ao trabalho dos representantes dos trabalhadores no Conselho Curador, decorrentes das atividades desse órgão, serão abonadas, computando-se como jornada efetivamente trabalhada para todos os fins e efeitos legais.

§ 8º Competirá ao Ministério do Trabalho e da Previdência Social proporcionar ao Conselho Curador os meios necessários ao exercício de sua competência, para o que contará com uma Secretaria Executiva do Conselho Curador do FGTS.

§ 9º Aos membros do Conselho Curador, enquanto representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo sindical.

Art. 4º A gestão da aplicação do FGTS será efetuada pelo Ministério da Ação Social, cabendo à Caixa Econômica Federal (CEF) o papel de agente operador.

Art. 5º Ao Conselho Curador do FGTS compete:

I - estabelecer as diretrizes e os programas de alocação de todos os recursos do FGTS, de acordo com os critérios definidos nesta lei, em consonância com a política nacional de desenvolvimento urbano e as políticas setoriais de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana estabelecidas pelo Governo Federal;

II - acompanhar e avaliar a gestão econômica e financeira dos recursos, bem como os ganhos sociais e o desempenho dos programas aprovados;

III - apreciar e aprovar os programas anuais e plurianuais do FGTS;

IV - pronunciar-se sobre as contas do FGTS, antes do seu encaminhamento aos órgãos de controle interno para os fins legais;

V - adotar as providências cabíveis para a correção de atos e fatos do Ministério da Ação Social e da Caixa Econômica Federal, que prejudiquem o desempenho e o cumprimento das finalidades no que concerne aos recursos do FGTS;

VI - dirimir dúvidas quanto à aplicação das normas regulamentares, relativas ao FGTS, nas matérias de sua competência;

VII - aprovar seu regimento interno;

VIII - fixar as normas e valores de remuneração do agente operador e dos agentes financeiros;

IX - fixar critérios para parcelamento de recolhimentos em atraso;

X - fixar critério e valor de remuneração para o exercício da fiscalização;

XI - divulgar, no Diário Oficial da União, todas as decisões proferidas pelo Conselho, bem como as contas do FGTS e os respectivos pareceres emitidos.

XII - fixar critérios e condições para compensação entre créditos do empregador, decorrentes de depósitos relativos a trabalhadores não optantes, com contratos extintos, e débitos resultantes de competências em atraso, inclusive aqueles que forem objeto de composição de dívida com o FGTS. (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998)

~~XIII (Vide Medida Provisória nº 349, de 2007)~~

XIII - em relação ao Fundo de Investimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FI-FGTS: (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

a) aprovar a política de investimento do FI-FGTS por proposta do Comitê de Investimento; (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

b) decidir sobre o reinvestimento ou distribuição dos resultados positivos aos cotistas do FI-FGTS, em cada exercício; (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

c) definir a forma de deliberação, de funcionamento e a composição do Comitê de Investimento; (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

d) estabelecer o valor da remuneração da Caixa Econômica Federal pela administração e gestão do FI-FGTS, inclusive a taxa de risco; (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

e) definir a exposição máxima de risco dos investimentos do FI-FGTS; (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

f) estabelecer o limite máximo de participação dos recursos do FI-FGTS por setor, por empreendimento e por classe de ativo, observados os requisitos técnicos aplicáveis; (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

g) estabelecer o prazo mínimo de resgate das cotas e de retorno dos recursos à conta vinculada, observado o disposto no § 19 do art. 20 desta Lei; (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

h) aprovar o regulamento do FI-FGTS, elaborado pela Caixa Econômica Federal; e (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

i) autorizar a integralização de cotas do FI-FGTS pelos trabalhadores, estabelecendo previamente os limites globais e individuais, parâmetros e condições de aplicação e resgate. (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

Art. 6º Ao Ministério da Ação Social, na qualidade de gestor da aplicação do FGTS, compete:

I - praticar todos os atos necessários à gestão da aplicação do Fundo, de acordo com as diretrizes e programas estabelecidos pelo Conselho Curador;

II - expedir atos normativos relativos à alocação dos recursos para implementação dos programas aprovados pelo Conselho Curador;

III - elaborar orçamentos anuais e planos plurianuais de aplicação dos recursos, discriminando-os por Unidade da Federação, submetendo-os até 31 de julho ao Conselho Curador do Fundo;

IV - acompanhar a execução dos programas de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana, decorrentes de aplicação de recursos do FGTS, implementados pela CEF;

V - submeter à apreciação do Conselho Curador as contas do FGTS;

VI - subsidiar o Conselho Curador com estudos técnicos necessários ao aprimoramento operacional dos programas de habitação popular, saneamento básico e infra-estrutura urbana;

VII - definir as metas a serem alcançadas nos programas de habitação popular, saneamento básico e infra-estrutura urbana.

Art. 7º À Caixa Econômica Federal, na qualidade de agente operador, cabe:

I - centralizar os recursos do FGTS, manter e controlar as contas vinculadas, e emitir regularmente os extratos individuais correspondentes às contas vinculadas e participar da rede arrecadadora dos recursos do FGTS;

II - expedir atos normativos referentes aos procedimentos administrativo-operacionais dos bancos depositários, dos agentes financeiros, dos empregadores e dos trabalhadores, integrantes do sistema do FGTS;

III - definir os procedimentos operacionais necessários à execução dos programas de habitação popular, saneamento básico e infra-estrutura urbana, estabelecidos pelo Conselho Curador com base nas normas e diretrizes de aplicação elaboradas pelo Ministério da Ação Social;

IV - elaborar as análises jurídica e econômico-financeira dos projetos de habitação popular, infra-estrutura urbana e saneamento básico a serem financiados com recursos do FGTS;

V - emitir Certificado de Regularidade do FGTS;

VI - elaborar as contas do FGTS, encaminhando-as ao Ministério da Ação Social;

VII - implementar os atos emanados do Ministério da Ação Social relativos à alocação e aplicação dos recursos do FGTS, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Curador.

VIII - (VETADO) (Incluído pela Lei nº 9.491, de 1997)

IX - garantir aos recursos alocados ao FI-FGTS, em cotas de titularidade do FGTS, a remuneração aplicável às contas vinculadas, na forma do caput do art. 13 desta Lei. (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

Parágrafo único. O Ministério da Ação Social e a Caixa Econômica Federal deverão dar pleno cumprimento aos programas anuais em andamento, aprovados pelo Conselho Curador, sendo que eventuais alterações somente poderão ser processadas mediante prévia anuência daquele colegiado.

Art. 8º O Ministério da Ação Social, a Caixa Econômica Federal e o Conselho Curador do FGTS serão responsáveis pelo fiel cumprimento e observância dos critérios estabelecidos nesta lei.

Art. 9º As aplicações com recursos do FGTS poderão ser realizadas diretamente pela Caixa Econômica Federal e pelos demais órgãos integrantes do Sistema Financeiro da Habitação - SFH, exclusivamente segundo critérios fixados pelo Conselho Curador do FGTS, em operações que preencham os seguintes requisitos: (Redação dada pela Lei 10.931, de 2004)

I - Garantias: (Redação dada pela Lei nº 9.467, de 1997)

a) hipotecária; (Incluída pela Lei nº 9.467, de 1997)

b) caução de Créditos hipotecários próprios, relativos a financiamentos concedidos com recursos do agente financeiro; (Incluída pela Lei nº 9.467, de 1997)

c) caução dos créditos hipotecários vinculados aos imóveis objeto de financiamento; (Incluída pela Lei nº 9.467, de 1997)

d) hipoteca sobre outros imóveis de propriedade do agente financeiro, desde que livres e desembaraçados de quaisquer ônus; (Incluída pela Lei nº 9.467, de 1997)

e) cessão de créditos do agente financeiro, derivados de financiamentos concedidos com recursos próprios, garantidos por penhor ou hipoteca; (Incluída pela Lei nº 9.467, de 1997)

f) hipoteca sobre imóvel de propriedade de terceiros; (Incluída pela Lei nº 9.467, de 1997)

g) seguro de crédito; (Incluída pela Lei nº 9.467, de 1997)

h) garantia real ou vinculação de receitas, inclusive tarifárias, nas aplicações contratadas com pessoa jurídica de direito público ou de direito privado a ela vinculada; (Incluída pela Lei nº 9.467, de 1997)

- i) aval em nota promissória; (Incluída pela Lei nº 9.467, de 1997)
 - j) fiança pessoal; (Incluída pela Lei nº 9.467, de 1997)
 - l) alienação fiduciária de bens móveis em garantia; (Incluída pela Lei nº 9.467, de 1997)
 - m) fiança bancária; (Incluída pela Lei nº 9.467, de 1997)
 - n) outras, a critério do Conselho Curador do FGTS; (Incluída pela Lei nº 9.467, de 1997)
- II - correção monetária igual à das contas vinculadas;
- III - taxa de juros média mínima, por projeto, de 3 (três) por cento ao ano;
- IV - prazo máximo de trinta anos. (Redação dada pela Lei nº 8.692, de 1993)

§ 1º A rentabilidade média das aplicações deverá ser suficiente à cobertura de todos os custos incorridos pelo Fundo e ainda à formação de reserva técnica para o atendimento de gastos eventuais não previstos, sendo da Caixa Econômica Federal o risco de crédito.

§ 2º Os recursos do FGTS deverão ser aplicados em habitação, saneamento básico e infraestrutura urbana. As disponibilidades financeiras devem ser mantidas em volume que satisfaça as condições de liquidez e remuneração mínima necessária à preservação do poder aquisitivo da moeda.

§ 3º O programa de aplicações deverá destinar, no mínimo, 60 (sessenta) por cento para investimentos em habitação popular.

§ 4º Os projetos de saneamento básico e infra-estrutura urbana, financiados com recursos do FGTS, deverão ser complementares aos programas habitacionais.

§ 5º As garantias, nas diversas modalidades discriminadas no inciso I do caput deste artigo, serão admitidas singular ou supletivamente, considerada a suficiência de cobertura para os empréstimos e financiamentos concedidos. (Redação dada pela Lei nº 9.467, de 1997)

§ 6º Mantida a rentabilidade média de que trata o § 1º, as aplicações em habitação popular poderão contemplar sistemática de desconto, direcionada em função da renda familiar do beneficiário, onde o valor do benefício seja concedido mediante redução no valor das prestações a serem pagas pelo mutuário ou pagamento de parte da aquisição ou construção de imóvel, dentre outras, a critério do Conselho Curador do FGTS. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.197-43, de 2001)

§ 7º Os recursos necessários para a consecução da sistemática de desconto serão destacados, anualmente, do orçamento de aplicação de recursos do FGTS, constituindo reserva específica, com contabilização própria. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.197-43, de 2001)

§ 8º É da União o risco de crédito nas aplicações efetuadas até 1º de junho de 2001 pelos demais órgãos integrantes do Sistema Financeiro da Habitação - SFH e pelas entidades credenciadas pelo Banco Central do Brasil como agentes financeiros, subrogando-se nas garantias prestadas à Caixa Econômica Federal. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.196-3, de 2001)

Art. 10. O Conselho Curador fixará diretrizes e estabelecerá critérios técnicos para as aplicações dos recursos do FGTS, visando:

I - exigir a participação dos contratantes de financiamentos nos investimentos a serem realizados;

II - assegurar o cumprimento, por parte dos contratantes inadimplentes, das obrigações decorrentes dos financiamentos obtidos;

III - evitar distorções na aplicação entre as regiões do País, considerando para tanto a demanda habitacional, a população e outros indicadores sociais.

Art. 11. Os depósitos feitos na rede bancária, a partir de 1º de outubro de 1989, relativos ao FGTS, serão transferidos à Caixa Econômica Federal no segundo dia útil subsequente à data em que tenham sido efetuados.

Art. 12. No prazo de um ano, a contar da promulgação desta lei, a Caixa Econômica Federal assumirá o controle de todas as contas vinculadas, nos termos do item I do art. 7º, passando os demais estabelecimentos bancários, findo esse prazo, à condição de agentes recebedores e pagadores do FGTS, mediante recebimento de tarifa, a ser fixada pelo Conselho Curador.

1º Enquanto não ocorrer a centralização prevista no *caput* deste artigo, o depósito efetuado no decorrer do mês será contabilizado no saldo da conta vinculada do trabalhador, no primeiro dia útil do mês subsequente.

2º Até que a Caixa Econômica Federal implemente as disposições do *caput* deste artigo, as contas vinculadas continuarão sendo abertas em estabelecimento bancário escolhido pelo empregador, dentre os para tanto autorizados pelo Banco Central do Brasil, em nome do trabalhador.

3º Verificando-se mudança de emprego, até que venha a ser implementada a centralização no *caput* deste artigo, a conta vinculada será transferida para o estabelecimento bancário da escolha do novo empregador.

4º Os resultados financeiros auferidos pela Caixa Econômica Federal no período entre o repasse dos bancos e o depósito nas contas vinculadas dos trabalhadores destinar-se-ão à cobertura das despesas de administração do FGTS e ao pagamento da tarifa aos bancos depositários, devendo os eventuais saldos ser incorporados ao patrimônio do Fundo nos termos do art. 2º, § 1º.

5º Após a centralização das contas vinculadas, na Caixa Econômica Federal, o depósito realizado no prazo regulamentar passa a integrar o saldo da conta vinculada do trabalhador a partir do dia 10 (dez) do mês de sua ocorrência. O depósito realizado fora do prazo será contabilizado no saldo no dia 10 (dez) subsequente após atualização monetária e capitalização de juros.

Art. 13. Os depósitos efetuados nas contas vinculadas serão corrigidos monetariamente com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança e capitalização de juros de (três) por cento ao ano.

1º Até que ocorra a centralização prevista no item I do art. 7º, a atualização monetária e a capitalização de juros correrão à conta do Fundo e o respectivo crédito será efetuado na conta vinculada no primeiro dia útil de cada mês, com base no saldo existente no primeiro dia útil do mês anterior, deduzidos os saques ocorridos no período.

2º Após a centralização das contas vinculadas, na Caixa Econômica Federal, a atualização monetária e a capitalização de juros correrão à conta do Fundo e o respectivo crédito será efetuado na conta vinculada, no dia 10 (dez) de cada mês, com base no saldo existente no dia 10 (dez) do mês anterior ou no primeiro dia útil subsequente, caso o dia 10 (dez) seja feriado bancário, deduzidos os saques ocorridos no período.

3º Para as contas vinculadas dos trabalhadores optantes existentes à data de 22 de setembro de 1971, a capitalização dos juros dos depósitos continuará a ser feita na seguinte progressão, salvo no caso de mudança de empresa, quando a capitalização dos juros passará a ser feita à taxa de 3 (três) por cento ao ano:

I - 3 (três) por cento, durante os dois primeiros anos de permanência na mesma empresa;

II - 4 (quatro) por cento, do terceiro ao quinto ano de permanência na mesma empresa;

III - 5 (cinco) por cento, do sexto ao décimo ano de permanência na mesma empresa;

IV - 6 (seis) por cento, a partir do décimo primeiro ano de permanência na mesma empresa.

4º O saldo das contas vinculadas é garantido pelo Governo Federal, podendo ser instituído seguro especial para esse fim.

Art. 14. Fica ressalvado o direito adquirido dos trabalhadores que, à data da promulgação da Constituição Federal de 1988, já tinham o direito à estabilidade no emprego nos termos do Capítulo V do Título IV da CLT.

1º O tempo do trabalhador não optante do FGTS, anterior a 5 de outubro de 1988, em caso de rescisão sem justa causa pelo empregador, reger-se-á pelos dispositivos constantes dos arts. 477, 478 e 497 da CLT.

2º O tempo de serviço anterior à atual Constituição poderá ser transacionado entre empregador e empregado, respeitado o limite mínimo de 60 (sessenta) por cento da indenização prevista.

3º É facultado ao empregador desobrigar-se da responsabilidade da indenização relativa ao tempo de serviço anterior à opção, depositando na conta vinculada do trabalhador, até o último dia útil do mês previsto em lei para o pagamento de salário, o valor correspondente à indenização, aplicando-se ao depósito, no que couber, todas as disposições desta lei.

4º Os trabalhadores poderão a qualquer momento optar pelo FGTS com efeito retroativo a 1º de janeiro de 1967 ou à data de sua admissão, quando posterior àquela.

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.

§ 1º Entende-se por empregador a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão-de-obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar-se.

§ 2º Considera-se trabalhador toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão-de-obra, excluídos os eventuais, os autônomos e os servidores públicos civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio.

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

§ 4º Considera-se remuneração as retiradas de diretores não empregados, quando haja deliberação da empresa, garantindo-lhes os direitos decorrentes do contrato de trabalho de que trata o art. 16. (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998)

§ 5º O depósito de que trata o **caput** deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho. (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998)

§ 6º Não se incluem na remuneração, para os fins desta Lei, as parcelas elencadas no § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998)

§ 7º Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo reduzida para dois por cento. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

Art. 16. Para efeito desta lei, as empresas sujeitas ao regime da legislação trabalhista poderão equiparar seus diretores não empregados aos demais trabalhadores sujeitos ao regime do FGTS. Considera-se diretor aquele que exerça cargo de administração previsto em lei, estatuto ou contrato social, independente da denominação do cargo.

Art. 17. Os empregadores se obrigam a comunicar mensalmente aos trabalhadores os valores recolhidos ao FGTS e repassar-lhes todas as informações sobre suas contas vinculadas recebidas da Caixa Econômica Federal ou dos bancos depositários.

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais. (Redação dada pela Lei nº 9.491, de 1997)

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. (Redação dada pela Lei nº 9.491, de 1997)

§ 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento.

§ 3º As importâncias de que trata este artigo deverão constar da documentação comprobatória do recolhimento dos valores devidos a título de rescisão do contrato de trabalho, observado o disposto no art. 477 da CLT, eximindo o empregador, exclusivamente, quanto aos valores discriminados. (Redação dada pela Lei nº 9.491, de 1997)

Art. 19. No caso de extinção do contrato de trabalho prevista no art. 14 desta lei, serão observados os seguintes critérios:

I - havendo indenização a ser paga, o empregador, mediante comprovação do pagamento daquela, poderá sacar o saldo dos valores por ele depositados na conta individualizada do trabalhador;

II - não havendo indenização a ser paga, ou decorrido o prazo prescricional para a reclamação de direitos por parte do trabalhador, o empregador poderá levantar em seu favor o saldo da respectiva conta individualizada, mediante comprovação perante o órgão competente do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

Art. 19-A. É devido o depósito do FGTS na conta vinculada do trabalhador cujo contrato de trabalho seja declarado nulo nas hipóteses previstas no art. 37, § 2º, da Constituição Federal, quando mantido o direito ao salário. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Parágrafo único. O saldo existente em conta vinculada, oriundo de contrato declarado nulo até 28 de julho de 2001, nas condições do **caput**, que não tenha sido levantado até essa data, será liberado ao trabalhador a partir do mês de agosto de 2002. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:

I - despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior; (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.197-43, de 2001)

II - extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de suas atividades, declaração de nulidade do contrato de trabalho nas condições do art. 19-A, ou ainda falecimento do empregador individual sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão de contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando for o caso, por decisão judicial transitada em julgado; (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

III - aposentadoria concedida pela Previdência Social;

IV - falecimento do trabalhador, sendo o saldo pago a seus dependentes, para esse fim habilitados perante a Previdência Social, segundo o critério adotado para a concessão de pensões por morte. Na falta de dependentes, farão jus ao recebimento do saldo da conta vinculada os seus sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, expedido a requerimento do interessado, independente de inventário ou arrolamento;

V - pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação (SFH), desde que:

a) o mutuário conte com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou em empresas diferentes;

b) o valor bloqueado seja utilizado, no mínimo, durante o prazo de 12 (doze) meses;

c) o valor do abatimento atinja, no máximo, 80 (oitenta) por cento do montante da prestação;

VI - liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário, observadas as condições estabelecidas pelo Conselho Curador, dentre elas a de que o financiamento seja concedido no âmbito do SFH e haja interstício mínimo de 2 (dois) anos para cada movimentação;

VII - pagamento total ou parcial do preço de aquisição de moradia própria, ou lote urbanizado de interesse social não construído, observadas as seguintes condições: (Redação dada pela Lei nº 11.977, de 2009)

a) o mutuário deverá contar com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou empresas diferentes;

b) seja a operação financiável nas condições vigentes para o SFH;

VIII - quando o trabalhador permanecer três anos ininterruptos, a partir de 1º de junho de 1990, fora do regime do FGTS, podendo o saque, neste caso, ser efetuado a partir do mês de aniversário do titular da conta. (Redação dada pela Lei nº 8.678, de 1993)

IX - extinção normal do contrato a termo, inclusive o dos trabalhadores temporários regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;

X - suspensão total do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 (noventa) dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional.

XI - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for acometido de neoplasia maligna. (Incluído pela Lei nº 8.922, de 1994)

XII - aplicação em quotas de Fundos Mútuos de Privatização, regidos pela Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976, permitida a utilização máxima de 50 % (cinquenta por cento) do saldo existente e disponível em sua conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na data em que exercer a opção. (Incluído pela Lei nº 9.491, de 1997) (Vide Decreto nº 2.430, 1997)

XIII - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for portador do vírus HIV; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

XIV - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes estiver em estágio terminal, em razão de doença grave, nos termos do regulamento; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

XV - quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a setenta anos. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

XVI - necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorra de desastre natural, conforme disposto em regulamento, observadas as seguintes condições: (Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004)
Regulamento Regulamento

a) o trabalhador deverá ser residente em áreas comprovadamente atingidas de Município ou do Distrito Federal em situação de emergência ou em estado de calamidade pública, formalmente reconhecidos pelo Governo Federal; (Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004)

b) a solicitação de movimentação da conta vinculada será admitida até 90 (noventa) dias após a publicação do ato de reconhecimento, pelo Governo Federal, da situação de emergência ou de estado de calamidade pública; e (Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004)

c) o valor máximo do saque da conta vinculada será definido na forma do regulamento. (Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004)

XVII - integralização de cotas do FI-FGTS, respeitado o disposto na alínea *i* do inciso XIII do art. 5º desta Lei, permitida a utilização máxima de 30% (trinta por cento) do saldo existente e disponível na data em que exercer a opção. (Redação dada pela Lei nº 12.087, de 2009)

§ 1º A regulamentação das situações previstas nos incisos I e II assegurar que a retirada a que faz jus o trabalhador corresponda aos depósitos efetuados na conta vinculada durante o período de vigência do último contrato de trabalho, acrescida de juros e atualização monetária, deduzidos os saques.

§ 2º O Conselho Curador disciplinará o disposto no inciso V, visando beneficiar os trabalhadores de baixa renda e preservar o equilíbrio financeiro do FGTS.

§ 3º O direito de adquirir moradia com recursos do FGTS, pelo trabalhador, só poderá ser exercido para um único imóvel.

§ 4º O imóvel objeto de utilização do FGTS somente poderá ser objeto de outra transação com recursos do fundo, na forma que vier a ser regulamentada pelo Conselho Curador.

§ 5º O pagamento da retirada após o período previsto em regulamento, implicará atualização monetária dos valores devidos.

§ 6º Os recursos aplicados em cotas de fundos Mútuos de Privatização, referidos no inciso XII, serão destinados, nas condições aprovadas pelo CND, a aquisições de valores mobiliários, no âmbito do Programa Nacional de Desestatização, de que trata a Lei nº 9.491, de 1997, e de programas

estaduais de desestatização, desde que, em ambos os casos, tais destinações sejam aprovadas pelo CND. (Redação dada pela Lei nº 9.635, de 1998)

§ 7º Ressalvadas as alienações decorrentes das hipóteses de que trata o § 8º, os valores mobiliários a que se refere o parágrafo anterior só poderão ser integralmente vendidos, pelos respectivos Fundos, seis meses após a sua aquisição, podendo ser alienada em prazo inferior parcela equivalente a 10% (dez por cento) do valor adquirido, autorizada a livre aplicação do produto dessa alienação, nos termos da Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976. (Redação dada pela Lei nº 9.635, de 1998)

§ 8º As aplicações em Fundos Mútuos de Privatização e no FI-FGTS são nominativas, impenhoráveis e, salvo as hipóteses previstas nos incisos I a XI e XIII a XVI do caput deste artigo, indisponíveis por seus titulares. (Redação dada pela Lei nº 11.491, de 2007)

§ 9º Decorrido o prazo mínimo de doze meses, contados da efetiva transferência das quotas para os Fundos Mútuos de Privatização, os titulares poderão optar pelo retorno para sua conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. (Incluído pela Lei nº 9.491, de 1997)

§ 10. A cada período de seis meses, os titulares das aplicações em Fundos Mútuos de Privatização poderão transferi-las para outro fundo de mesma natureza. (Incluído pela Lei nº 9.491, de 1997)

§ 11. O montante das aplicações de que trata o § 6º deste artigo ficará limitado ao valor dos créditos contra o Tesouro Nacional de que seja titular o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. (Incluído pela Lei nº 9.491, de 1997)

§ 12. Desde que preservada a participação individual dos quotistas, será permitida a constituição de clubes de investimento, visando a aplicação em quotas de Fundos Mútuos de Privatização. (Incluído pela Lei nº 9.491, de 1997)

§ 13. A garantia a que alude o § 4º do art. 13 desta Lei não compreende as aplicações a que se referem os incisos XII e XVII do caput deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 11.491, de 2007)

§ 14. Ficam isentos do imposto de renda: (Redação dada pela Lei nº 11.491, de 2007)

I - a parcela dos ganhos nos Fundos Mútuos de Privatização até o limite da remuneração das contas vinculadas de que trata o art. 13 desta Lei, no mesmo período; e (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

II - os ganhos do FI-FGTS e do Fundo de Investimento em Cotas - FIC, de que trata o § 19 deste artigo. (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

§ 15. A transferência de recursos da conta do titular no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço em razão da aquisição de ações, nos termos do inciso XII do caput deste artigo, ou de cotas do FI-FGTS não afetará a base de cálculo da multa rescisória de que tratam os §§ 1º e 2º do art. 18 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11.491, de 2007)

§ 16. Os clubes de investimento a que se refere o § 12 poderão resgatar, durante os seis primeiros meses da sua constituição, parcela equivalente a 5% (cinco por cento) das cotas adquiridas, para atendimento de seus desembolsos, autorizada a livre aplicação do produto dessa venda, nos termos da Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976. (Incluído pela Lei nº 9.635, de 1998)

§ 17. Fica vedada a movimentação da conta vinculada do FGTS nas modalidades previstas nos incisos V, VI e VII deste artigo, nas operações firmadas, a partir de 25 de junho de 1998, no caso em que o adquirente já seja proprietário ou promitente comprador de imóvel localizado no Município onde reside, bem como no caso em que o adquirente já detenha, em qualquer parte do País, pelo menos um financiamento nas condições do SFH. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.197-43, de 2001)

§ 18. É indispensável o comparecimento pessoal do titular da conta vinculada para o pagamento da retirada nas hipóteses previstas nos incisos I, II, III, VIII, IX e X deste artigo, salvo em caso de grave moléstia comprovada por perícia médica, quando será paga a procurador especialmente constituído para esse fim. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.197-43, de 2001)

§ 19. A integralização das cotas previstas no inciso XVII do caput deste artigo será realizada por meio de Fundo de Investimento em Cotas - FIC, constituído pela Caixa Econômica Federal especificamente para essa finalidade. (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

§ 20. A Comissão de Valores Mobiliários estabelecerá os requisitos para a integralização das cotas referidas no § 19 deste artigo, devendo condicioná-la pelo menos ao atendimento das seguintes exigências: (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

I - elaboração e entrega de prospecto ao trabalhador; e (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

II - declaração por escrito, individual e específica, pelo trabalhador de sua ciência quanto aos riscos do investimento que está realizando. (Incluído pela Lei nº 11.491, de 2007)

§ 21. As movimentações autorizadas nos incisos V e VI do caput serão estendidas aos contratos de participação de grupo de consórcio para aquisição de imóvel residencial, cujo bem já tenha sido adquirido pelo consorciado, na forma a ser regulamentada pelo Conselho Curador do FGTS. (Incluído pela Lei nº 12.058, de 2009)

Art. 21. Os saldos das contas não individualizadas e das contas vinculadas que se conservem ininterruptamente sem créditos de depósitos por mais de cinco anos, a partir de 1º de junho de 1990, em razão de o seu titular ter estado fora do regime do FGTS, serão incorporados ao patrimônio do fundo, resguardado o direito do beneficiário reclamar, a qualquer tempo, a reposição do valor transferido. (Redação dada pela Lei nº 8.678, de 1993)

Parágrafo único. O valor, quando reclamado, será pago ao trabalhador acrescido da remuneração prevista no § 2º do art. 13 desta lei. (Incluído pela Lei nº 8.678, de 1993)

Art. 22. O empregador que não realizar os depósitos previstos nesta Lei, no prazo fixado no art. 15, responderá pela incidência da Taxa Referencial – TR sobre a importância correspondente. (Redação dada pela Lei nº 9.964, de 2000)

§ 1º Sobre o valor dos depósitos, acrescido da TR, incidirão, ainda, juros de mora de 0,5% a.m. (cinco décimos por cento ao mês) ou fração e multa, sujeitando-se, também, às obrigações e sanções previstas no Decreto-Lei nº 368, de 19 de dezembro de 1968. (Redação dada pela Lei nº 9.964, de 2000)

§ 2º A incidência da TR de que trata o *caput* deste artigo será cobrada por dia de atraso, tomando-se por base o índice de atualização das contas vinculadas do FGTS. (Redação dada pela Lei nº 9.964, de 2000)

§ 2º-A. A multa referida no § 1º deste artigo será cobrada nas condições que se seguem: (Incluído pela Lei nº 9.964, de 2000)

I – 5% (cinco por cento) no mês de vencimento da obrigação; (Incluído pela Lei nº 9.964, de 2000)

II – 10% (dez por cento) a partir do mês seguinte ao do vencimento da obrigação. (Incluído pela Lei nº 9.964, de 2000)

§ 3º Para efeito de levantamento de débito para com o FGTS, o percentual de 8% (oito por cento) incidirá sobre o valor acrescido da TR até a data da respectiva operação. (Redação dada pela Lei nº 9.964, de 2000)

Art. 23. Competirá ao Ministério do Trabalho e da Previdência Social a verificação, em nome da Caixa Econômica Federal, do cumprimento do disposto nesta lei, especialmente quanto à apuração dos débitos e das infrações praticadas pelos empregadores ou tomadores de serviço, notificando-os para efetuarem e comprovarem os depósitos correspondentes e cumprirem as demais determinações legais, podendo, para tanto, contar com o concurso de outros órgãos do Governo Federal, na forma que vier a ser regulamentada.

§ 1º Constituem infrações para efeito desta lei:

I - não depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS, bem como os valores previstos no art. 18 desta Lei, nos prazos de que trata o § 6º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT; (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.197-43, de 2001)

II - omitir as informações sobre a conta vinculada do trabalhador;

III - apresentar as informações ao Cadastro Nacional do Trabalhador, dos trabalhadores beneficiários, com erros ou omissões;

IV - deixar de computar, para efeito de cálculo dos depósitos do FGTS, parcela componente da remuneração;

V - deixar de efetuar os depósitos e os acréscimos legais, após notificado pela fiscalização.

§ 2º Pela infração do disposto no § 1º deste artigo, o infrator estará sujeito às seguintes multas por trabalhador prejudicado:

a) de 2 (dois) a 5 (cinco) BTN, no caso dos incisos II e III;

b) de 10 (dez) a 100 (cem) BTN, no caso dos incisos I, IV e V.

§ 3º Nos casos de fraude, simulação, artifício, ardid, resistência, embaraço ou desacato à fiscalização, assim como na reincidência, a multa especificada no parágrafo anterior será duplicada, sem prejuízo das demais cominações legais.

§ 4º Os valores das multas, quando não recolhidas no prazo legal, serão atualizados monetariamente até a data de seu efetivo pagamento, através de sua conversão pelo BTN Fiscal.

§ 5º O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da CLT, respeitado o privilégio do FGTS à prescrição trintenária.

§ 6º Quando julgado procedente o recurso interposto na forma do Título VII da CLT, os depósitos efetuados para garantia de instância serão restituídos com os valores atualizados na forma de lei.

§ 7º A rede arrecadadora e a Caixa Econômica Federal deverão prestar ao Ministério do Trabalho e da Previdência Social as informações necessárias à fiscalização.

Art. 24. Por descumprimento ou inobservância de quaisquer das obrigações que lhe compete como agente arrecadador, pagador e mantenedor do cadastro de contas vinculadas, na forma que vier a ser regulamentada pelo Conselho Curador, fica o banco depositário sujeito ao pagamento de multa equivalente a 10 (dez) por cento do montante da conta do empregado, independentemente das demais cominações legais.

Art. 25. Poderá o próprio trabalhador, seus dependentes e sucessores, ou ainda o Sindicato a que estiver vinculado, acionar diretamente a empresa por intermédio da Justiça do Trabalho, para compeli-la a efetuar o depósito das importâncias devidas nos termos desta lei.

Parágrafo único. A Caixa Econômica Federal e o Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverão ser notificados da propositura da reclamação.

Art. 26. É competente a Justiça do Trabalho para julgar os dissídios entre os trabalhadores e os empregadores decorrentes da aplicação desta lei, mesmo quando a Caixa Econômica Federal e o Ministério do Trabalho e da Previdência Social figurarem como litisconsortes.

Parágrafo único. Nas reclamações trabalhistas que objetivam o ressarcimento de parcelas relativas ao FGTS, ou que, direta ou indiretamente, impliquem essa obrigação de fazer, o juiz determinará que a empresa sucumbente proceda ao recolhimento imediato das importâncias devidas a tal título.

Art. 27. A apresentação do Certificado de Regularidade do FGTS, fornecido pela Caixa Econômica Federal, é obrigatória nas seguintes situações:

a) habilitação e licitação promovida por órgão da Administração Federal, Estadual e Municipal, direta, indireta ou fundacional ou por entidade controlada direta ou indiretamente pela União, Estado e Município;

b) obtenção, por parte da União, Estados e Municípios, ou por órgãos da Administração Federal, Estadual e Municipal, direta, indireta, ou fundacional, ou indiretamente pela União, Estados ou Municípios, de empréstimos ou financiamentos junto a quaisquer entidades financeiras oficiais;

c) obtenção de favores creditícios, isenções, subsídios, auxílios, outorga ou concessão de serviços ou quaisquer outros benefícios concedidos por órgão da Administração Federal, Estadual e Municipal, salvo quando destinados a saldar débitos para com o FGTS;

d) transferência de domicílio para o exterior;

e) registro ou arquivamento, nos órgãos competentes, de alteração ou distrato de contrato social, de estatuto, ou de qualquer documento que implique modificação na estrutura jurídica do empregador ou na sua extinção.

Art. 28. São isentos de tributos federais os atos e operações necessários à aplicação desta lei, quando praticados pela Caixa Econômica Federal, pelos trabalhadores e seus dependentes ou sucessores, pelos empregadores e pelos estabelecimentos bancários.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto neste artigo às importâncias devidas, nos termos desta lei, aos trabalhadores e seus dependentes ou sucessores.

Art. 29. Os depósitos em conta vinculada, efetuados nos termos desta lei, constituirão despesas dedutíveis do lucro operacional dos empregadores e as importâncias levantadas a seu favor implicarão receita tributável.

Art. 29-A. Quaisquer créditos relativos à correção dos saldos das contas vinculadas do FGTS serão liquidados mediante lançamento pelo agente operador na respectiva conta do trabalhador. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.197-43, de 2001)

Art. 29-B. Não será cabível medida liminar em mandado de segurança, no procedimento cautelar ou em quaisquer outras ações de natureza cautelar ou preventiva, nem a tutela antecipada prevista nos arts. 273 e 461 do Código de Processo Civil que impliquem saque ou movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS. Incluído pela Medida Provisória nº 2.197-43, de 2001)

Art. 29-C. Nas ações entre o FGTS e os titulares de contas vinculadas, bem como naquelas em que figurem os respectivos representantes ou substitutos processuais, não haverá condenação em honorários advocatícios. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Art. 29-D. A penhora em dinheiro, na execução fundada em título judicial em que se determine crédito complementar de saldo de conta vinculada do FGTS, será feita mediante depósito de recursos do Fundo em conta vinculada em nome do exeqüente, à disposição do juízo. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Parágrafo único. O valor do depósito só poderá ser movimentado, após liberação judicial, nas hipóteses previstas no art. 20 ou para reversão ao Fundo. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Art. 30. Fica reduzida para 1 1/2 (um e meio) por cento a contribuição devida pelas empresas ao Serviço Social do Comércio e ao Serviço Social da Indústria e dispensadas estas entidades da subscrição compulsória a que alude o art. 21 da Lei nº 4.380, de 21 de agosto de 1964.

Art. 31. O Poder Executivo expedirá o Regulamento desta lei no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data de sua promulgação.

Art. 32. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogada a Lei nº 7.839, de 12 de outubro de 1989, e as demais disposições em contrário.

Brasília, 11 de maio de 1990; 169º da Independência e 102º da República.

FERNANDO
Zélia
Antonio
Margarida Procópio

M.

Cardoso

de

COLLOR
Mello
Magri

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 14.5.1990 e retificado em 15.5.1990

ANEXO 03 – Lei n.º 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
Presidente do Congresso Nacional

JADER

BARBALHO

ANEXO 4 – LEI Nº 11.324, DE 19 DE JULHO DE 2006.

LEI Nº 11.324, DE 19 DE JULHO DE 2006.

Mensagem de veto

Conversão 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 13^º (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. 2^º O art. 30 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido do seguinte § 6^º:

"Art. 30.

.....

§ 6^º 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 13^º (décimo terceiro) salário, utilizando-se de um único documento de arrecadação." (NR)

Art. 3^º (VETADO)

Art. 4^º 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. 2^º-A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

§ 1^º 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.

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

"Art. 3^º 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. 3^º-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