

**AS RECENTES MODIFICAÇÕES DO CONTRATO DE EMPREGO DOMÉSTICO:  
EC 72/2013 – O QUE ESTÁ EM VIGOR E O QUE AINDA ESTÁ PENDENTE DE  
REGULAMENTAÇÃO**

*Lara Rafaelle Pinho Soares<sup>1</sup>*

1

*Joeline Araujo Souza<sup>2</sup>*

**SUMÁRIO:** 1. INTRODUÇÃO. 2. AS NOVAS APLICAÇÕES AO CONTRATO DE EMPREGO DOMÉSTICO. 3. DIREITOS QUE AINDA ESTÃO PENDENTES DE REGULAMENTAÇÃO. 4. DA PENHORABILIDADE DO BEM DE FAMÍLIA PARA PAGAMENTO DE VERBAS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS. 5. CONCLUSÃO.

**CLASSIFICAÇÃO DE ÁREA:** Direito do Trabalho

**RESUMO:** O presente trabalho trata da recente e importante modificação sofrida pela legislação acerca do trabalho doméstico, destacando a relevância prática deste tema para o cotidiano. Destaca, ainda, os direitos que já estraram em vigor e aqueles que estão pendentes de regulamentação pelo Congresso Nacional. Faz um traçado do projeto de lei que tramita na casa e que fará determinada regulamentação, dispondo os liames jurídicos dos novos direitos. Além disso, discorre sobre a possibilidade de penhora do bem de família para quitar verbas trabalhistas decorrentes da relação de emprego doméstica.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito do Trabalho. Emprego doméstico. Mudança legislativa trazida pela Emenda Constitucional 72/2013. Novas aplicações. Penhorabilidade do bem de família.

---

<sup>1</sup> Advogada. Graduada em Direito pela Universidade Salvador (2010). Especialista em Direito Previdenciário pelo JusPodivm. Professora de Prática Jurídica Judicial e Prática Jurídica Extrajudicial da Faculdade Baiana de Direito e Gestão. Sócia Fundadora do Escritório Soares Advocacia.

<sup>2</sup> Advogada. Graduada em Direito pela Universidade Salvador (2010). Especialista em Direito do Estado pelo JusPodivm. Pós-graduanda em Direito Civil pela Faculdade Baiana de Direito e Gestão. Sócia Fundadora do Escritório Soares Advocacia.

## 1. INTRODUÇÃO

Trataremos de um tema que tem sido debatido em todos os meios de comunicação ultimamente, haja vista que se trata de aspecto muito presente no nosso cotidiano: as recentes modificações do contrato de emprego doméstico.

No dia 03 de abril de 2013 foi aprovada a Emenda Constitucional nº 72/2013, que assegurou aos trabalhadores domésticos os mesmos direitos dos demais trabalhadores urbanos e rurais.

Inicialmente, importa destacar que a Consolidação das Leis Trabalhistas considera que o contrato de trabalho existe, ainda que não tenha havido a exteriorização da vontade de contratar determinada pessoa como empregado. Ou seja, diferente do que ocorre, em regra, com os demais contratos, a relação empregatícia pode configurar-se sem que haja a intenção desta contratação, bastando para isto que estejam presentes alguns requisitos concomitantemente, que basicamente são: i) a subordinação: a situação de o trabalhador desempenhar a atividade que o empregador determina; b) Pessoalidade: a relação trabalhista é personalíssima, de modo que o empregado não pode fazer-se substituir por outra pessoa sem a devida anuência do empregador; c) Onerosidade: é devida remuneração em contraprestação ao trabalho prestado; d) não eventualidade: esta ideia refere-se à habitualidade e não necessariamente a prestação de serviços diariamente.

O conhecimento destes requisitos é de extrema relevância, vez que é usual na relação de prestação de serviço doméstico a utilização de trabalhadores autônomos, os quais são comumente denominados de diaristas. Apesar de não se encaixarem no regime jurídico dos trabalhadores domésticos (que são aqueles que prestam serviços de forma contínua em residências por mais de dois dias na semana), os diaristas guardam certa semelhança com o tema ora debatido e, não raro, preenche as características do empregado doméstico, criando vínculo empregatício, gerando, muitas vezes, problemas judiciais para o empregador. Dilações sobre este tema, porém, diante de sua especialidade e características próprias, não serão abordadas nesta postagem. Por ora, nos deteremos às modificações no que se refere ao emprego doméstico.

## 2. AS NOVAS APLICAÇÕES AO CONTRATO DE EMPREGO DOMÉSTICO

Com a aprovação da Emenda Constitucional 72/2013, o empregado doméstico passou a ter novos direitos. Alguns deles independem de regulamentação e, por este motivo, entraram em vigor imediatamente, incorporando-se àqueles já previstos anteriormente na Constituição e em

leis esparsas. Outros ainda dependem de regulamentação, o que deve ocorrer com a publicação de uma lei específica, cujo projeto está em discussão no Congresso Nacional.

Antes da famigerada Emenda Constitucional, o trabalhador doméstico possuía os seguintes direitos: Carteira de Trabalho e Previdência Social, devidamente anotada; salário-mínimo fixado em lei; gozo de feriados civis e religiosos; irredutibilidade salarial; 13º (décimo terceiro) salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; férias de 30 (trinta) dias; férias proporcionais, no término do contrato de trabalho; estabilidade no emprego em razão da gravidez; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário; licença-paternidade de 05 dias corridos; auxílio-doença pago pelo INSS; aviso-prévio de, no mínimo, 30 dias (podendo ser indenizado ou trabalhado); aposentadoria (INSS); Vale-Transporte; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), sendo opcional, por parte do empregador – sendo que, uma vez pagando, não poderia deixar de ser pago; Seguro-Desemprego (Ministério do Trabalho e do Emprego), caso haja depósito de FGTS.

Observe que dentre tais direitos não se encontravam a obrigatoriedade do FGTS, tampouco do Seguro-Desemprego, bem como a carga horária máxima a ser trabalhada na semana, adicional noturno, indenização por despedida sem justa causa, auxílio creche e pré-escola, seguro contra acidentes de trabalho e salário família. Pois bem! Com a mudança na legislação, todos estes passaram a incluir o rol dos Direitos dos empregados domésticos.

### **2.1. Da imediata aplicação das horas extraordinárias**

Um dos direitos trazidos pela nova legislação e que já deve ter aplicação imediata é a jornada de trabalho e consecutivas horas-extras. A Jornada de trabalho estabelecida pela Constituição e agora aplicada aos trabalhadores domésticos é de até 44 horas semanais e, no máximo, 8 horas diárias. Jornadas inferiores podem ser realizadas, desde que previstas contratualmente, com especificação da jornada diária e dia de descanso. Deste modo, se falamos em carga horária a ser exercida, falaremos também em horas extras quando o limite legal semanal estabelecido pela Constituição (44 horas) for ultrapassado.

Outro aspecto importante que decorre da limitação de horas trabalhadas: se temos carga horária delimitada, teremos também intervalo intrajornada e interjornada. Em trabalhos contínuos, a lei exige que seja concedido um intervalo intrajornada, ou seja, dentro da execução da mesma jornada de trabalho. Esse descanso, que não é computado na jornada de trabalho, será de 15 minutos, para jornadas de quatro até seis horas, e de no mínimo uma hora

e no máximo de duas, para jornadas superiores a seis horas, destinados ao repouso e/ou alimentação. De outro lado, o intervalo interjornada (aquele ocorrido entre um e outro dia de trabalho), deve ser de no mínimo onze horas, tendo em vista a saúde do empregado.

Acontece que, na dinamicidade dos dias atuais, muitas vezes o empregado doméstico prefere que o empregador reduza o seu intervalo intrajornada, sob o argumento de não precisar fazer uso de todo o período, no intuito de adiantar as suas tarefas. Observe-se que não podem estes contratantes acordar este intervalo a menor, sob pena de a existência do intervalo ser desconsiderada e ser obrigado o empregador a pagar esta hora como extra em uma eventual reclamação trabalhista.

Mas como regular o controle da jornada do empregado doméstico se, em muitos casos, somente ele fica em casa? A solução para a situação parece ser a adoção de um livro de ponto no qual o empregado e o empregador assinem conjuntamente o controle da jornada. E como fazer para controlar a efetiva prestação de serviço? Como saber se o empregado doméstico não está ludibriando o empregador e deixando os seus afazeres atrasados? Estas respostas ainda serão depuradas com o passar do tempo, à medida que os Tribunais se manifestem sobre a fragilidade em que o empregador se encontra para fazer o efetivo controle da jornada de trabalho. Enquanto isso, os empregadores devem se prevenir da forma que melhor lhes aprouver, como, por exemplo, instalando câmeras de segurança na residência.

Outro ponto a ser observado é a situação em que o empregado doméstico encontra-se em prontidão, situação que ocorre quando o empregado aguarda na residência do empregador a delimitação da ordem do serviço, ou seja, quando o seu serviço será acionado. Este seria o caso da babá que dorme no quarto da criança, aguardando esta acordar e necessitar dos seus serviços. Se houver a solicitação de serviços serão devidos os adicionais respectivos (horas extraordinárias e/ou noturnas), uma vez que os intervalos concedidos pelo empregador, não previstos em lei, são considerados tempo à disposição, por isso, deve ser remunerado como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada. Se, de outro lado, há um local próprio para a empregada dormir, sem ser acionada durante a noite para o serviço, isto não é contado como hora trabalhada, já que o fato de o empregado dormir no emprego não implica necessariamente em trabalho extraordinário.

## 2.2. Dos Direitos dos Empregadores Domésticos

Muito falamos sobre os direitos do empregado doméstico. Importa reconhecermos, também, os direitos do empregador doméstico: exigir a CTPS do empregado ao contratar; exigir o comprovante de inscrição no INSS; exigir o desempenho das tarefas como as instruções; exigir assinatura dos recibos de pagamento; descontar do salário do empregado o percentual de 6% e destinar tal verba para o transporte, desde que não ultrapasse o valor total do transporte; descontar do salário do empregado os valores dos danos que ocasionar de forma intencional ou, se houver previsão contratual, descontar os danos causados sem intenção, por acidente, de modo que este desconto mensal não ultrapasse 70% do salário base percebido pelo empregado, pois deve ser assegurado um mínimo de salário em espécie ao trabalhador.

Não há necessidade de elaboração de um instrumento contratual de emprego doméstico, afora a anotação na CTPS, porém, sua existência contribui para algumas questões: por exemplo, a responsabilidade do empregado em ressarcir o valor dos objetos avariados, ainda que o dano tenha ocorrido de forma não intencional; o estabelecimento do início e final da jornada de trabalho, bem como do intervalo; a data de admissão, valor do salário, etc. O contrato pode funcionar como um importante meio de prova para o empregador, por isso, a importância de celebrá-lo através de instrumento escrito.

## 3. DIREITOS QUE AINDA ESTÃO PENDENTES DE REGULAMENTAÇÃO

Observe que até aqui tratamos, basicamente, dos novos direitos do empregado doméstico que já estão em vigor, os quais decorrem da jornada de trabalho estipulada, quais sejam, intervalo intrajornada, intervalo interjornada e horas extras. Porém, dependem ainda de regulamentação os seguintes direitos: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS; seguro desemprego; adicional noturno; salário família; auxílio-creche e pré-escola; seguro contra acidentes de trabalho e indenização em caso de despedida sem justa causa, o que significa dizer que estes ainda não serão aplicados a esta relação empregatícia.

Através do PLP 302/2013, o Congresso Nacional analisa a regulamentação destes novos direitos do empregado doméstico, complementando a Emenda Constitucional 72/2013. Tal projeto já foi aprovado pelo Senado, restando a apreciação pela Câmara dos Deputados. Veremos adiante quais delimitações já constam no referido projeto, valendo ressaltar que este ainda está passível de modificação.

### **3.1. Das horas extraordinárias**

De acordo com a proposta, o pagamento da hora extra – em valor 50% superior ao valor da hora normal – poderá ser dispensado caso haja acordo escrito para compensação do excesso de horas em outro dia dentro do próprio mês. Caso as horas extras compensadas no mês fiquem abaixo de 40 horas, o restante - até esse limite - deverá ser pago em dinheiro. Caso as horas extras compensadas no mês ultrapassem as 40 horas, irá para um banco de horas a ser usufruído dentro de um ano.

Mediante acordo escrito, patrão e empregado podem estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, respeitado o intervalo para repouso ou alimentação. Para quem não pernoita no trabalho, esse intervalo, em qualquer tipo de jornada, será de, no mínimo, 30 minutos e, no máximo, de 2 horas, conforme estabelecido por escrito.

Quanto aos empregados que moram no local de trabalho e nele permanecem, o tempo de repouso, os feriados e os domingos livres não serão computados como horário de trabalho.

Entre duas jornadas de trabalho deverá haver um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso. Já o dia de descanso remunerado, preferencialmente aos domingos, deverá ser de, no mínimo, 24 horas consecutivas.

Passará a ser obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico.

### **3.2. Adicional noturno**

O projeto considera noturno o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. A hora de trabalho noturno terá duração de 52 minutos e 30 segundos. A remuneração deverá ter acréscimo de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora diurna. No caso de contratação, pelo empregador, de trabalhador exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

### **3.3. Seguro-desemprego**

O Seguro-Desemprego é um benefício integrante da seguridade social, garantido pelo art. 7º dos Direitos Sociais da Constituição Federal e tem por finalidade prover assistência financeira temporária ao empregado dispensado involuntariamente.

Após a Constituição de 1988, o benefício do Seguro Desemprego passou a integrar o Programa do Seguro-Desemprego que tem por objetivo, além de prover assistência financeira temporária ao empregado desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, auxiliá-lo na manutenção e busca de emprego, promovendo para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

Até que seja regulamentada a EC 72/2013, somente os empregados domésticos cujo empregador tenha optado pelo recolhimento do FGTS poderão fazer jus ao seguro-desemprego.

Diferentemente do que ocorre com outros trabalhadores, que têm direito a seguro-desemprego por até cinco meses, o projeto de lei prevê que os empregados domésticos terão direito ao valor de um salário mínimo por período máximo de três meses. Para receber o benefício, ele terá de comprovar vínculo empregatício por pelo menos 15 meses nos últimos dois anos. O seguro deverá ser requerido de 07 a 90 dias contado da data da dispensa.

Fica proibida a recontração no período de dois anos, para evitar demissões apenas para requerer a indenização. O benefício será cancelado se o trabalhador desempregado recusar emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior.

### **3.4. Férias**

O empregado que mora no local de trabalho poderá lá permanecer durante suas férias, que poderão ser divididas em dois períodos, a critério do empregador. O trabalhador poderá vender ao patrão até 1/3 das suas férias.

### **3.5. Regime de tempo parcial**

A proposta inclui normas para o trabalho doméstico em regime de tempo parcial – ou seja, aquele cuja duração não ultrapasse 25 horas semanais. De acordo com o projeto, o limite de

trabalho para esses empregados será de seis horas diárias, podendo ser acrescido de uma hora suplementar, mediante pagamento de hora extra.

Nesse regime, o empregado também terá direito a férias, após cada período de 12 meses de vigência do contrato. Conforme o texto, as férias serão de 18 dias para a duração do trabalho semanal superior a 22 horas; 16 dias para carga semanal de 20 a 22 horas; 14 dias, no caso de 15 a 20 horas; 12 dias, para carga de 10 a 15 horas; 10 dias, na hipótese de 5 a 10 horas; e 08 dias para emprego de menos de 5 horas por semana.

### **3.6. Contrato temporário**

A proposta também estabelece regras para o contrato de experiência, que será de, no máximo, 90 dias. Para o contrato temporário, a fim de atender a necessidades familiares de natureza transitória e para substituição de empregado com contrato interrompido ou suspenso, o contrato deverá ser de dois anos no máximo.

Em ambos os casos, não será exigido aviso prévio para a dispensa. O empregador, no entanto, que, sem justa causa, despedir o empregado antes do fim do contrato, deverá pagar-lhe, como indenização, metade da remuneração a que teria direito até o fim do contrato. O empregado também não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador, em valor idêntico a que o trabalhador teria direito em idênticas condições.

Nas hipóteses de contratos de experiência e temporário, a Carteira de Trabalho e Previdência Social também deverá assinada em até 48 horas após a admissão.

### **3.7. Viagens**

Em relação ao empregado responsável por acompanhar o patrão prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período. A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% superior ao valor do salário-hora normal. A remuneração extra poderá ser convertida em banco de horas a critério do empregado.

No caso de acompanhamento de viagem, as despesas com alimentação, além do transporte e hospedagem, ficarão por conta do patrão. Da mesma forma, o empregador não poderá fazer

descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

### **3.8. Demais encargos**

De acordo com a proposta (PLP 302/13) que trata da regulamentação de direitos e deveres do empregado doméstico, o empregador vai pagar um adicional total de encargos de 20% sobre o salário do trabalhador. Serão 8% de contribuição patronal ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), mais 8% referentes ao recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e 3,2% relativos ao recolhimento antecipado da indenização que os trabalhadores receberão se forem demitidos sem justa causa. Os patrões terão de pagar ainda 0,8% de seguro acidente de trabalho para os empregados.

Foi reduzida, portanto, a alíquota atual de 12% de contribuição ao INSS, com o objetivo de não sobrecarregar o orçamento das famílias. Além disso, foi eliminada a multa de 40% sobre o saldo do FGTS, a ser paga de uma só vez pelo empregador, em caso de demissão injustificada. Com o recolhimento de alíquota extra de 3,2%, a indenização dos trabalhadores será garantida e eles receberão diretamente da Caixa Econômica Federal quando forem demitidos. Em casos de pedidos de afastamento pelo empregado, demissão por justa causa, morte ou aposentadoria do trabalhador, o empregador poderá reaver a quantia.

O recolhimento mensal dos encargos referentes ao empregado doméstico será feito mediante documento único de arrecadação, o chamado Simples da Doméstica, que será disponibilizado em site na internet. As contribuições previstas serão obrigatórias após 120 dias da publicação da lei<sup>3</sup>.

## **4. DA PENHORABILIDADE DO BEM DE FAMÍLIA PARA PAGAMENTO DE VERBAS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS**

Merece destaque tema de extrema relevância prática, quando há ação trabalhista onde figura no polo ativo da demanda empregado doméstico. Passado o procedimento de conhecimento e

---

<sup>3</sup> Notícia disponível em <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/447952-CAMARA-ANALISA-REGULAMENTACAO-DE-DIREITOS-DO-EMPREGADO-DOMESTICO.html>> Acesso em 03 de outubro de 2013.

configurado o dever de pagar por parte do empregador, nasce, para o empregado, o direito de receber verba trabalhista decorrente da referida rescisão contratual.

Em se tratando de empregado doméstico/credor, a lei concede a possibilidade de haver a penhora do bem de família do empregador/devedor, como forma de garantir o pagamento da condenação.

Nosso ordenamento jurídico, seguindo tendência universal, não admite a responsabilização pessoal do devedor por suas dívidas, apenas vinculando o seu patrimônio. No entanto, tal regra comporta exceções, existindo bens que são excluídos do cumprimento das obrigações. Assim, via de regra, está livre de penhora o bem de família, que é disciplinado pela lei 8.009/90 e pelos artigos 1.711 a 1.722 do Código Civil.

Lei 8.009/90, art. 1º O imóvel residencial próprio do casal, ou da entidade familiar, é impenhorável e não responderá por qualquer tipo de dívida civil, comercial, fiscal, previdenciária ou de outra natureza, contraída pelos cônjuges ou pelos pais ou filhos que sejam seus proprietários e nele residam, salvo nas hipóteses previstas nesta lei<sup>4</sup>.

A importância de proteger o bem que serve de abrigo, de lar à pessoa humana é incontestável. A proteção ao bem de família se configura para atender ao chamado “mínimo existencial”, que seria a garantia de um mínimo patrimonial necessário para que o cidadão atingisse o princípio da dignidade da pessoa humana; mínimo fundamental para atender às necessidades elementares da pessoa humana, como um verdadeiro instrumento de cidadania, justificando a separação de uma parcela essencial, com o objetivo de proteção do instituto familiar, em suas diversas concepções.

Contudo, existem exceções à regra da impenhorabilidade do bem de família, onde nasce a possibilidade de submeter à execução o imóvel que serve de lar à “família”. Em determinadas situações, a natureza especial da dívida não justifica a impenhorabilidade do bem, permitindo-se, dessa forma, a regular execução, com o intuito de se proteger a dignidade do titular do crédito. Prevê o artigo 3º, inciso I da referida lei:

Art. 3º A impenhorabilidade é oponível em qualquer processo de execução civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza, salvo se movido:

---

<sup>4</sup> Notícia disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18009.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18009.htm)> Acesso em 03 de outubro de 2013.

I - em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias<sup>5</sup>;

Ou seja, a impenhorabilidade não operará efeitos quando se tratar, dentre outras previsões, de uma cobrança de créditos de natureza trabalhista, quando o trabalhador era empregado doméstico, dentro da própria residência. Esta é uma das possibilidades onde poderá recair sobre o bem de família imóvel penhora ou qualquer ato de constrição que garanta o pagamento da dívida trabalhista. Isso porque o crédito trabalhista tem natureza conhecidamente alimentar.

Em se tratando de dívida de natureza alimentar, o direito à moradia pode ser relativizado, pois a moradia não deixa de ser digna se tiver uma configuração judicialmente redesenhada, para garantir o sustento da família e o direito à vida que é o mais fundamental de todos os direitos, pois sem vida, os demais direitos fundamentais sequer seriam alcançados.

Contudo, insta salientar que os créditos trabalhistas de empregados de condomínios edifícios não estão encartados nesta excepcionalidade, visto que estes créditos são devidos pelo próprio condomínio, individualmente considerado em unidades autônomas, que arrecada os valores a serem pagos<sup>6</sup>.

## 5. CONCLUSÃO

Assim, aprioristicamente, é correto concluir que as discussões que giram em torno do tema são importantes para o esclarecimento da sociedade como um todo, até para que haja um início de mudança comportamental dos empregadores e também dos empregados domésticos. Contudo, a verdade é que, por enquanto, temos poucas diferenças práticas e financeiras. A partir do momento em que, porém, os demais direitos sejam regulamentados e entrem em vigor, será necessária a adoção de medidas outras, como preocupação maior com recibos e contabilidade, o que pode ser saneado por contratação de serviços especializados *on line*,

---

<sup>5</sup> Importa salientar que o ordenamento jurídico brasileiro prevê dois tipos de bem de família: i) o bem de família convencional, disciplinado pelo Código Civil nos artigos 1.711 a 1.722; ii) o bem de família legal ou obrigatório, que é o tratado na lei 8.009/90. O bem de família convencional, embora também possua exceções quanto à sua impenhorabilidade, não será tratado neste artigo, uma vez que não se correlaciona com o tema ora debatido, já que o Código Civil não o exclui da impenhorabilidade quanto a créditos trabalhistas devidos a empregados domésticos. Por ora, trataremos unicamente do bem de família legal.

<sup>6</sup> CHAVES, Cristiano. Direito Civil – Teoria Geral. Salvador: Lumen Juris, 2010, p. 454-478.

através do pagamento de módico valor de administração, que garanta conforto ao contratante e dê direito a cálculos de INSS, emissão de recibos, etc.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Disponível em <<http://www.esocial.gov.br/DireitosEmpregado.aspx>> Acesso em 03 de outubro de 2013.

\_\_\_\_\_. Disponível em <[http://www3.mte.gov.br/trab\\_domestico/trab\\_domestico\\_direitos.asp](http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_direitos.asp)> Acesso em 03 de outubro de 2013.

\_\_\_\_\_. Disponível em <<http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=346>> Acesso em 03 de outubro de 2013.

\_\_\_\_\_. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/447952-CAMARA-ANALISA-REGULAMENTACAO-DE-DIREITOS-DO-EMPREGADO-DOMESTICO.html>> Acesso em 03 de outubro de 2013.

\_\_\_\_\_. Disponível em <[http://www.caixa.gov.br/fgts/trabalhador\\_domestico.asp](http://www.caixa.gov.br/fgts/trabalhador_domestico.asp)> Acesso em 05 de outubro de 2013.

\_\_\_\_\_. Disponível em <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=585608>> Acesso em 05 de outubro de 2013.

\_\_\_\_\_. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/447954-PROJETO-TAMBEM-PREVE-DIREITOS-PARA-EMPREGADOS-EM-REGIME-PARCIAL.html>> Acesso em 05 de outubro de 2013.

\_\_\_\_\_. Disponível em <<http://www.ibdfam.org.br/noticias/5061/Por+d%C3%ADvida+trabalhista+bem+de+fam%C3%ADlia+pode+ser+penhorado,+decide+TRT-RJ#.UnWxC3CkofQ>> Acesso em 10 de outubro de 2013.

\_\_\_\_\_. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18009.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18009.htm)> Acesso em 30 de outubro de 2013.

CHAVES, Cristiano. Direito Civil – Teoria Geral. Salvador: Lumen Juris, 2010, p. 454-478.