



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

## Recurso de Revista 0011434-87.2022.5.15.0093

Relator: LIANA CHAIB

**Tramitação Preferencial**  
- Idoso acima de 80 Anos

**Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 15/04/2025

**Valor da causa:** R\$ 118.459,96

**Partes:**

**RECORRENTE:** -----

ADVOGADO: BIANCA CRISTINA NASCIMENTO CORCINO PINTO

**RECORRIDO:** -----

ADVOGADO: ROGERIO GADIOLI LA GUARDIA

**RECORRIDO:** -----

ADVOGADO: ROGERIO GADIOLI LA GUARDIA

**RECORRIDO:** -----

ADVOGADO: ROGERIO GADIOLI LA GUARDIA



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RR - 0011434-

87.2022.5.15.0093 ACÓRDÃO

2ª Turma

GMLC/hls/jaa

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. ESTABILIDADE PROVISÓRIA – GESTANTE – PEDIDO DE DEMISSÃO SEM ASSISTÊNCIA SINDICAL – INVALIDADE.** Considerando-se que o acórdão regional está em desconformidade com a tese firmada pelo Pleno deste C. Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do RR-0000427-27.2024.5.12.0024, em incidente de recurso repetitivo, dá-se provimento ao agravo de instrumento para processamento do recurso de revista. **Agravo de instrumento provido.**

**RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017.**

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA – GESTANTE – PEDIDO DE DEMISSÃO SEM ASSISTÊNCIA SINDICAL – INVALIDADE.** O artigo 10, II, "b", do ADCT, garante à empregada gestante a estabilidade no emprego, desde a dispensa até cinco meses após o parto, independentemente do conhecimento do estado de gravidez por parte do empregador ou da própria empregada, sendo ainda irrelevante o momento no qual tiveram ciência do estado gravídico. De outro lado, nos termos do art. 500 da CLT, a empregada gestante, detentora de estabilidade provisória, segundo dicção do artigo 10, II, "b", do ADCT e da Súmula nº 244 do TST, terá reconhecimento jurídico do pedido de demissão, desde que efetivado mediante necessária assistência do respectivo sindicato. Tal imposição se justifica por ser a estabilidade provisória direito indisponível e, portanto, irrenunciável. No caso dos autos, o Colegiado *a quo* entendeu não haver nulidade no pedido de demissão da empregada gestante, ainda que sem a assistência sindical, pois não houve vício de consentimento, indicando que *“Co nforme restou fundamentado, analisando as mensagens de texto enviadas pela reclamante e seu depoimento pessoal, verificou-se a insatisfação da autora com os salários ajustados, deixando claro que a intenção de descontinuar a relação de trabalho partiu da reclamante, não havendo falar em imediatismo”*. **Importa ressaltar, contudo, que o Tribunal Pleno deste C. Tribunal Superior do Trabalho, no dia 24/02/2025, no julgamento do RR-0000427-27.2024.5.12.0024, em**

Assinado eletronicamente por: LIANA CHAIB - 28/04/2026 14:00:15 - b2a3292

<https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022315353947700000158240260>

Número do processo: 0011434-87.2022.5.15.0093

Número do documento: 26022315353947700000158240260



**incidente de recurso repetitivo, reafirmou a jurisprudência desta Corte a respeito da matéria, fixando a seguinte tese vinculante: “A validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora da garantia provisória de emprego prevista no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições**

ID. b2a3292 - Pág. 1

**Constitucionais Transitórias (ADCT), está condicionada à assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do artigo 500 da CLT”.** Consignou-se ainda no referido julgamento que “A jurisprudência desta Corte superior é pacífica no sentido de que o art. 500 da CLT se aplica também aos casos de estabilidade da empregada gestante, de modo que a ausência do preenchimento de seus requisitos torna inválido o pedido de demissão, ainda que desconhecido o estado gravídico pelas partes no momento da demissão, considerando que o reconhecimento da estabilidade da gestante exige somente a anterioridade da gravidez, conforme inteligência da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 497 de repercussão geral (RE 629.053/SP, em 10/10/2018), com a seguinte redação: ‘A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa’”.

D esse modo, impõe-se a reforma da decisão regional, visto que contrária à tese vinculante firmada por esta Corte Superior. **Recurso de revista conhecido e provido.**

**TRABALHO DOMÉSTICO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA POSSÍVEL. CONVENÇÃO 189, DA OIT. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE PREVISTO. ART. 7º, XXVI e PARÁGRAFO ÚNICO DA CF.**

Nos presentes autos discute-se a aplicabilidade de instrumentos de negociação coletiva ao contrato de trabalho de empregado doméstico, sob a alegação de que empregadores domésticos não se enquadram na categoria econômica, por ausência de finalidade lucrativa. Para a análise da questão é importante ter em vista a histórica vulnerabilidade da categoria dos empregadores domésticos, que, como dados estatísticos apontam, é majoritariamente composta por mulheres, especialmente mulheres negras. De forma que a sobreposição de opressões, de gênero, raça, pobreza e baixa escolaridade explicam o hiato normativo de proteção dessas trabalhadoras. Após a EC 72/2013, o texto constitucional (art. 7º, XXVI, parágrafo único), passou a assegurar o direito à negociação coletiva aos trabalhadores domésticos. Ademais, a Convenção nº 189 da OIT (com



status supralegal por se tratar de tratado internacional de direitos humanos), prevê que os Estados signatários têm o dever de garantir a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva para as trabalhadoras domésticas. Desse modo, **a interpretação restritiva do conceito de "interesse econômico" previsto no art. 511, §1º, da CLT, que exclui empregadores domésticos, não se sustenta diante da força normativa da Constituição.** Portanto, o referido termo deve ser interpretado de forma ampla, considerando o ganho de bem-estar e o funcionamento do ambiente familiar, que indiretamente beneficia o empregador. Dá-se provimento ao recurso para garantir a aplicação das normas previstas na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria, incluindo o pagamento das multas normativas. **Recurso de Revista conhecido e provido.**

ID. b2a3292 - Pág. 2

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista nº TST-RR - 0011434-87.2022.5.15.0093**, em que é RECORRENTE ----- e são RECORRIDOS -----, ----- e -----.

### I – AGRAVO DE INSTRUMENTO

Trata-se de agravo de instrumento interposto em face de despacho proferido pelo Tribunal Regional da 15ª Região, que denegou seguimento ao recurso de revista da reclamante no tema *“estabilidade provisória – gestante – pedido de demissão sem assistência sindical”*.

Contraminuta não apresentada.

Dispensada a remessa dos autos à Procuradoria-Geral do Trabalho, nos termos do artigo 95 do RITST.

É o relatório.

### V O T O

### CONHECIMENTO

Conheço do agravo de instrumento, visto que presentes os pressupostos de admissibilidade.

### MÉRITO

O Tribunal Regional do Trabalho denegou seguimento ao recurso de revista da autora pelos seguintes fundamentos, na fração de interesse:

1.1 DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO (12936) / RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (13949) / REINTEGRAÇÃO / READMISSÃO OU INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA (13967) / GESTANTE PEDIDO DE DEMISSÃO / AUSÊNCIA DE PROVA DA MANIFESTAÇÃO DE VONTADE DA RECLAMANTE / INEXISTÊNCIA DE IMEDIATISMO / ÔNUS DA PROVA DO TERMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

Assinado eletronicamente por: LIANA CHAIB - 28/04/2026 14:00:15 - b2a3292

<https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022315353947700000158240260>

Número do processo: 0011434-87.2022.5.15.0093

Número do documento: 26022315353947700000158240260



No que se refere ao tema em destaque, inviável o recurso, pois não atendidas as exigências previstas no art. 896, § 1º-A, I a III, da CLT. Com efeito, a transcrição de trecho do acórdão recorrido sem a individualização do prequestionamento das teses jurídicas a ele relacionadas, objeto do apelo, e sem a demonstração de como a v. decisão impugnada conflita com cada uma das violações apontadas, estabelecendo a conexão entre elas e o trecho pertinente da decisão transcrita, não satisfaz os requisitos dos aludidos dispositivos legais. Nesse sentido são os seguintes julgados do C. TST: AIRR-11598- 24.2015.5.15.0117, 2ª Turma, DEJT-27/04/2018; AIRR-1001290-97.2014.5.02.0313, 2ª Turma, DEJT-28/10/2016; AIRR-11238-65.2016.5.15.0146, 3ª Turma, DEJT-27/04/2018; AIRR-670-81.2018.5.13.0014, 6ª Turma, DEJT-20/09/2019; AIRR-11283- 40.2014.5.15.0146, 8ª Turma, DEJT-20/04/2018; AgR-E-ED-RR-83500-79.2007.5.04.0131, SBDI-1, DEJT-15/12/2017.

Insurge-se a agravante contra o despacho que denegou seguimento ao seu recurso de revista, sustentando que o apelo logra processamento ante o preenchimento dos requisitos previstos no art. 896-A, §1º-A, I a III, da CLT.

#### **Analiso.**

Conforme se constata do recurso de revista proposto, verifica-se que a reclamante cumpriu os requisitos do texto celetista, visto que transcreveu e destacou corretamente o trecho que comprova a divergência.

Ademais, na decisão recorrida, o Tribunal Regional do Trabalho entendeu válido o pedido de demissão da gestante sem assistência sindical e indeferiu a indenização do período estável.

A jurisprudência pacífica desta Corte já entendia pela aplicação do art. 500 da CLT aos casos de estabilidade provisória da gestante. Referido entendimento foi reafirmado pelo Pleno deste C. Tribunal Superior do Trabalho, no dia 24/02/2025, no julgamento do RR-000042727.2024.5.12.0024, em incidente de recurso repetitivo, em que restou firmada a seguinte **tese vinculante**:

ID. b2a3292 - Pág. 3

*” A validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora da garantia provisória de emprego prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), está condicionada à assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do artigo 500 da CLT ”.*

A matéria, portanto, não comporta mais discussão, estando sedimentada nesta Corte.

Por essa razão, diante da provável violação ao art. 10, II, “b”, do ADCT, **dou provimento** ao agravo de instrumento para prosseguir no exame do recurso de revista.

#### **II – RECURSO DE REVISTA**

Trata-se de recurso de revista interposto pela reclamante em face de acórdão proferido pelo TRT da 15ª Região.

Contrarrrazões não apresentadas.

Dispensada a remessa dos autos à Procuradoria-Geral do Trabalho, nos termos do artigo 95 do RITST.

É o relatório.

#### **V O T O**

##### **1) ESTABILIDADE PROVISÓRIA – GESTANTE – PEDIDO DE**

Assinado eletronicamente por: LIANA CHAIB - 28/04/2026 14:00:15 - b2a3292

<https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022315353947700000158240260>

Número do processo: 0011434-87.2022.5.15.0093

Número do documento: 26022315353947700000158240260



**DEMISSÃO SEM ASSISTÊNCIA SINDICAL – INVALIDADE  
CONHECIMENTO**

Constou do acórdão de embargos do regional:

Com efeito, considerando que a r. sentença bem analisou a questão, o v. acórdão embargado manteve a decisão, adotando como sua a seguinte fundamentação:

*"A reclamante pretende o reconhecimento da garantia provisória no emprego da empregada gestante, alegando que se encontrava grávida no último dia do contrato de trabalho, que foi em 26/05/2022.*

*Em defesa, as reclamadas sustentam inicialmente a inexistência de vínculo de emprego e, em seguida, aduzem que a extinção contratual se deu a pedido da trabalhadora. Superada a tese de inexistência de relação empregatícia, destaco que as conversas de Whatsapp juntadas nos autos deixam evidente que a iniciativa partiu realmente da obreira. Seu depoimento só vem a corroborar essa compreensão.*

*Em audiência, disse que não estava satisfeita com o salário e que, diante da negativa dos reclamados em promoverem um reajuste, não mais prestaria seus serviços. Esta Magistrada, por mais de uma vez, perguntou à reclamante se ela continuaria laborando para os reclamados caso o salário fosse mantido inalterado, e as respostas foram bem confusas e contraditórias.*

*Assim, com fulcro nos documentos juntados e no depoimento autoral, reputo que a extinção se deu a pedido da reclamante. Por conseguinte, não há se falar em reconhecimento de estabilidade gestante, reintegração ao emprego e pagamento de indenização substitutiva. Improcedentes tais pedidos." (g.n.)*

Conforme restou fundamentado, analisando as mensagens de texto enviadas pela reclamante e seu depoimento pessoal, verificou-se a insatisfação da autora com os salários ajustados, deixando claro que a intenção de descontinuar a relação de trabalho partiu da reclamante, não havendo falar em imediatismo.

Nada obstante, não é por demais deixar aqui consignado o entendimento de que, nos termos do art. 10, II, "b", do ADCT, é vedada tão somente a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, o que obviamente afrontaria a liberdade dessa trabalhadora, que se veria obrigada a permanecer numa relação empregatícia contra a sua vontade, não havendo violação aos preceitos indicados.

Em suas razões de recurso de revista, a reclamante, ora recorrente, sustenta, em síntese, que tem direito à garantia provisória-gestante, ao argumento de que estava grávida quando fora demitida sem justa causa do empregador.

Aduz que *"a ora Recorrente estava grávida no momento da dispensa com uma GRAVIDEZ DE RISCO o que certamente lhe garantiria inclusive o afastamento junto ao órgão do INSS*

ID. b2a3292 - Pág. 4

*por AUXILIO DOENÇA se a ora Recorrida tivesse cumprido com a lei e registado a mesma INCORRENDO EM CULPA EXCLUSIVA DA PARTE RECORRIDA O ABANDONO FINANCEIRO DA RECORRENTE".*

Analiso.

Inicialmente, destaco que foram cumpridos os requisitos do art. 896, § 1º-A, da

CLT.

Em prosseguimento, cumpre salientar que, no presente caso, não há controvérsia quanto ao fato de que na data da demissão a autora estava grávida e de que a rescisão foi operada sem a assistência sindical.

Não obstante, conforme se observa na decisão acima, o TRT de origem



manteve os termos da sentença para considerar válida a demissão da autora, afastando a pretensão de reconhecimento da estabilidade provisória à empregada gestante, ao fundamento de que não houve vício de consentimento.

Assim, cinge-se a controvérsia dos autos em saber se é necessária a homologação, junto ao sindicato, do pedido de demissão de empregada gestante, detentora de estabilidade provisória, na forma do artigo 500 da CLT.

Nos termos do art. 500 da CLT, "*O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho*".

Acerca do tema, esta Corte Superior firmou o entendimento de que a validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora de estabilidade provisória, está condicionada à assistência do respectivo Sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 500 da CLT, de modo a afastar qualquer incerteza quanto à vontade livre e consciente do trabalhador de rescindir o seu contrato de trabalho. Tal imposição se justifica por ser a estabilidade provisória direito indisponível e, portanto, irrenunciável.

Também é entendimento desta Corte que o desconhecimento do estado gravídico pelas partes, no momento do pedido de demissão, não afasta a assistência sindical como requisito para validade da rescisão e nem o direito à indenização estabilitária, nos termos da Súmula 244, I, do TST. O escopo da norma constitucional (art. 10, II, "b", do ADCT) é a proteção da gestante contra a dispensa arbitrária e, também, a tutela do nascituro, não tendo qualquer importância a ciência do fato no ato da rescisão contratual.

Desse modo, o único pressuposto ao direito à estabilidade é o estado gravídico da empregada no momento da extinção contratual.

Importa ressaltar que o Tribunal Pleno deste C. Tribunal Superior do Trabalho, no dia 24/02/2025, no julgamento do RR-0000427-27.2024.5.12.0024, em incidente de recurso repetitivo, reafirmou a jurisprudência desta Corte a respeito da matéria, fixando a seguinte **tese vinculante**: "*A validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora da garantia provisória de emprego prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), está condicionada à assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do artigo 500 da CLT*".

Consignou-se ainda no referido julgamento que "*A jurisprudência desta Corte superior é pacífica no sentido de que o art. 500 da CLT se aplica também aos casos de estabilidade da*

ID. b2a3292 - Pág. 5

*empregada gestante, de modo que a ausência do preenchimento de seus requisitos torna inválido o pedido de demissão, ainda que desconhecido o estado gravídico pelas partes no momento da demissão, considerando que o reconhecimento da estabilidade da gestante exige somente a anterioridade da gravidez, conforme inteligência da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 497 de repercussão geral (RE 629.053/SP, em 10/10/2018), com a seguinte redação: 'A incidência da*



estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa”.

Nesses termos, o Tribunal Regional, ao entender pela validade do pedido de demissão formulado por empregada gestante, detentora de estabilidade provisória, sem a assistência sindical, contrariou a jurisprudência consolidada deste Tribunal Superior e reafirmada, agora de forma vinculante, pelo Tribunal Pleno.

Diante do exposto, **conheço** do recurso de revista por violação ao artigo 10, II, "b", do ADCT.

### MÉRITO

Como consequência lógica do conhecimento do recurso de revista por violação ao artigo 10, II, "b", do ADCT, **dou-lhe provimento** para **(a)** reconhecer o direito da reclamante à estabilidade provisória da gestante; **(b)** reconhecer a nulidade do pedido de dispensa sem assistência sindical; **(c)** condenar a reclamada ao pagamento de indenização decorrente da estabilidade provisória conferida à gestante, a qual corresponderá aos salários e reflexos do período compreendido entre a data da sua dispensa e o final do período de estabilidade, assim como as verbas rescisórias e guias típicas da dispensa imotivada, conforme será apurado em liquidação de sentença.

### 2) TRABALHO DOMÉSTICO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA POSSÍVEL. CONHECIMENTO

Constou do acórdão do regional:

#### 2.4. Das multas normativas

A reclamante defendeu a aplicabilidade da CCT juntada com a inicial, pugnando pelo deferimento das multas normativas.

Sem razão, entretanto.

Isso porque e conforme bem pontuou o MM Juízo de origem inaplicáveis as normas coletivas juntadas às fls. 252/308, firmadas entre o Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região e o SINDITD - Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Campinas, Paulínia, Valinhos, Sumaré e Hortolândia, uma vez que "o empregador doméstico, por não ter uma atividade lucrativa, não se enquadra como uma categoria econômica. E, conseqüentemente, o sindicato de empregadores domésticos não detém capacidade jurídica para celebrar Convenção Coletiva de Trabalho".

Nesse sentido a seguinte ementa do C. TST:

**CESTA BÁSICA. VALE REFEIÇÃO. EMPREGADOS DOMÉSTICOS. NEGOCIAÇÃO COLETIVA.** *A parte não juntou na inicial a norma coletiva que daria suporte à sua pretensão, circunstância que desautoriza eventual condenação. No mais, por se tratar de empregada enquadrada legalmente como doméstica, embora possa haver representação profissional de sua categoria por sindicato próprio, trata-se de mera associação com caracteres de representação de classe, não se encontrando os empregadores domésticos jungidos a qualquer categoria econômica correspondente, o que implica reconhecer a ausência de negociação coletiva e a impossibilidade de condenação do empregador ao pagamento de benefícios normativos dessa espécie. Recurso de revista não conhecido " (RR-16960016.2005.5.15.0094, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 19/10 /2012).*

Nada a reparar, quanto ao ponto.

A reclamante, em suas razões, apontou que faz jus ao enquadramento sindical, piso salarial e multas normativas.

Indica que “O ARTIGO 7º DA CF RECONHECE A CONDIÇÃO DO INCISO XXVI COMO CONDIÇÃO DE ENQUADRAMENTO SINDICAL A CATEGORIA DO SINDICADO DOS



*TRABALHADORES DOMÉSTICOS, sendo que o inciso XXVI do referido artigo prevê o dever de reconhecimento das convenções coletivas o que está sendo desrespeitado pelo r. Julgamento a quo”.*

**Analiso.**

A controvérsia dos autos versa sobre a aplicabilidade de negociações coletivas ao contrato de trabalho de emprego doméstico, sob a alegação de que empregadores domésticos não se enquadram como categoria econômica.

Pois bem.

Empregado doméstico é o trabalhador que presta serviços de natureza contínua, subordinada, onerosa e pessoal a um indivíduo ou família, no âmbito residencial destas, sem fins lucrativos.

Trata-se de um grupo de trabalhadores formado majoritariamente por mulheres e isso se explica por uma raiz histórica da própria formação do capitalismo, conforme aponta a filósofa Silvia Federici em sua obra “Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva”, para que houvesse a passagem do sistema feudal para o capitalista foi indispensável a restrição do corpo feminino ao ambiente doméstico. Havendo, assim, uma divisão sexual do trabalho, em que os homens eram vocacionados ao trabalho produtivo e, portanto, remunerado, enquanto as mulheres eram relegadas ao trabalho reprodutivo, não remunerado. O capitalismo se funda sob a exploração do trabalho doméstico de mulheres e meninas. (FEDERICI, Silvia. *Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Tradução: Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017).

Mais especificamente no caso do Brasil, dados de 2025 do DIEESE, apontam que dos mais de seis milhões de brasileiros empenhados na atividade, mais de 91% são do gênero feminino, 61% deste são mulheres negras e elas recebem 56% menos que as mulheres trabalhadoras em geral, além de que 61% delas não havia concluído a educação básica (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *Trabalho doméstico no Brasil*. São Paulo: DIEESE, abr. 2025 (infográfico). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2025/trabalhadorasDomesticas.html>. Acesso em: 24 mar. 2026.). Restando clara a situação de vulnerabilidade da categoria, diante da sobreposição de opressões aos quais são submetidas, seja em razão do gênero, raça, pobreza e escolaridade (interseccionalidade).

O serviço doméstico sempre foi visto como de menor importância, quase como uma vocação feminina, especialmente àquelas das camadas mais baixas que em quase sua maioria é composta por mulheres racializadas, de forma que o trabalho doméstico é visto quase que como uma herança. As descendentes das mulheres escravizadas do passado são aquelas que continuam fazendo esse trabalho, ainda de forma precarizada e desprotegida, no presente.

A primeira norma que veio estabelecer alguns direitos às empregadas domésticas foi a lei 5.859/72, ou seja, oitenta e quatro anos após a assinatura da Lei Auréa e vinte e nove anos depois da publicação da CLT, que expressamente, em seu art. 7º, “a”, as excluía do seu rol de proteção.

Dessa forma, pode-se correlacionar o longo vazio legislativo de normas que garantissem a proteção dessa massa de trabalhadoras com as raízes históricas cruéis de misoginia e racismo estrutural que permeiam a formação do Brasil.

A própria discussão das EC 72/2013 e da LC 150/15, que trouxeram um rol mais amplo de direitos para essas trabalhadoras, foi permeada de debates sobre a inviabilidade da



continuidade dos vínculos trabalhistas, entre patrões e suas empregadas, caso aqueles fossem obrigados a lhes garantir direitos trabalhistas mínimos. Alegava-se que as famílias não conseguiriam arcar com o custo financeiro de suas empregadas e, com isso, acarretaria no fim desses postos de trabalho.

Mas não se pode negar o avanço civilizatório que esses diplomas trouxeram, dando uma maior proteção social a esta categoria tão marginalizada. As normas nacionais foram reforçadas com a posterior integração ao ordenamento jurídico pátrio da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189) e da Recomendação sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 201) da OIT, através do Decreto nº 12.009/2024 (art. 5º, § 2º, da CF).

Em que pese não se tenham garantido às domésticas todos os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a EC 72/2013, **parágrafo único do art. 7º, da CF**, assegurou um rol maior que o originalmente previsto pelo texto da constituição, dentro os quais está a possibilidade de realização de negociação coletiva *in verbis*:

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

**XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;**

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

Bem como a Convenção 189 da OIT também assegurou em seu art. 3º:

2. Todo Membro deverá, no que diz respeito aos trabalhadores domésticos, adotar medidas previstas na presente Convenção para respeitar, promover e tornar realidade os princípios e direitos fundamentais no trabalho, a saber:

(a) a **liberdade de associação** e a **liberdade sindical** e o reconhecimento efetivo do **direito à negociação coletiva**;

Resta bastante claro, portanto, que aos trabalhadores domésticos é garantido, constitucional e internacionalmente, o direito à realização de negociação coletiva com a finalidade de buscar melhores condições de trabalho, como exercício do seu direito humano fundamental de buscar melhores condições de trabalho via mobilização da categoria.

O reconhecimento é garantia de uma maior isonomia entre a classe das trabalhadoras domésticas e aos demais profissionais, é dar chance a elas, através da união da categoria, de buscar melhores condições de trabalho e maiores ganhos econômicos, assim como já é garantido a todos os outros trabalhadores no Brasil. Negar-lhes esse direito é afastá-las ainda mais da igualdade objetivada pelo **art. 3º, IV, da CF**, que veda quaisquer formas de discriminação.

As alegações de que os empregadores domésticos não se enquadrariam na previsão do **art. 511, §1º, da CLT**, como categoria econômica, em razão da ausência de finalidade lucrativa, não se sustentam ao se fazer uma interpretação conforme a Constituição, visto que as normas infraconstitucionais devem ser interpretadas em consonância aos ditames da lei maior.

No presente caso é indispensável observar a força normativa do texto constitucional, que segundo Konrad Hesse não é mera proclamação de direitos e merece ser concretizado, não sendo possível afastar um direito constitucionalmente previsto (**art. 7º, XXVI, Parágrafo único da CF**) através de uma norma infraconstitucional contrária (**art. 511, § 1º, da CLT**).

O trabalho doméstico prestado por essas trabalhadoras, apesar de não gerar um lucro auferível de forma imediata aos seus empregadores, produz um ganho de bem-estar e garante o funcionamento do ambiente familiar, já que o trabalho de cuidado prestado por essas pessoas é



indispensável para que seus padrões tenham a disponibilidade de dedicar mais tempo ao trabalho ou aos estudos, por exemplo - o que possibilita a geração de maiores ganhos financeiros no curto, médio e no longo prazo.

A pesquisadora em estudos de gênero Louisa Acciari, Doutora em Sociologia pela London School of Economics and Political Science (LSE) e co-diretora do Centre for Gender and Disaster, University College London, em suas análises sobre o trabalho doméstico, propõe ampliar o entendimento e a reflexão acerca do caráter não-econômico do trabalho doméstico. Ela pontua que os empregadores domésticos, ao contratarem trabalhadoras para exercer as atividades de cuidado, com a casa e os filhos, acabam por dispor de mais tempo para se dedicar ao trabalho produtivo, o lhes possibilita uma maior disponibilidade para maximizar seus ganhos econômicos. (LOUISA Acciari. Trabalho Doméstico. Edição eletrônica URL: ISSN: 2526-6187 Blogs de Ciência da Universidade Estadual de Campinas: Mulheres na Filosofia, V. 7, N. 4, 2024, pp. 1-17.).

Corroborando com esse argumento, em entrevista à revista Brasil de Fato, Luiza Batista, presidente da Federação Nacional dos Trabalhadores Domésticos (FENATRAD), destacou que a participação e a continuidade das mulheres das classes média/alta no mercado de trabalho dependem fundamentalmente da existência de trabalhadoras domésticas, que prestam o trabalho de cuidado indispensável para a manutenção familiar, de forma que é inegável que há geração de lucro indireto aos empregadores que se beneficiam desse labor. (BRASIL DE FATO. *Luiza Batista: “É uma questão cultural de não valorizar o trabalho doméstico”*. Recife, 11 mar. 2021. Disponível em: <https://fenatrad.org.br/2021/03/12/brasil-de-fato-luiza-batista-e-uma-questao-cultural-de-nao-valorizar-otrabalho-domestico/>. Acesso em: 24 mar. 2026.)

Desse modo resta claro que o trabalho doméstico está na base da pirâmide do mercado de trabalho, sendo o que sustenta o exercício das demais profissões, pois sem ter quem lave /limpe/cuide de crianças e idosos, não seria possível a formação de uma classe trabalhadora produtiva, o que deixa claro, portanto, que a reprodução social gera lucro, ainda que não imediatamente percebido.

Dessa forma, é necessário que se faça uma interpretação conforme a constituição, de modo que o termo “interesse econômico” previsto no art. 511, §1º, da CLT, quando se trata de empregadores domésticos enquanto categoria econômica, deve ir além da ideia de finalidade lucrativa da atividade, devendo ser interpretada de forma mais ampla, ultrapassando a mera concepção financeira do termo, abrangendo o interesse do empregador de forma mais ampla.

Nesse sentido, a interpretação restritiva do referido artigo da CLT incorreria em verdadeiro atalhecimento constitucional, pois, ao impedir o reconhecimento do direito aos trabalhadores domésticos de negociar e celebrar normas coletivas de trabalho estaria havendo uma limitação indevida da aplicabilidade do texto constitucional.

Portanto, o acórdão, ao obstar o direito da reclamante ao gozo do direito aos benefícios conquistados pela categoria profissional, via negociação coletiva, o fez em violação ao art. 7º, Parágrafo único, da CF.

Com base no exposto, dou provimento ao recurso de revista neste tema para determinar a aplicação das regras previstas no CCT da categoria, deferindo, inclusive, o pagamento das multas normativas, conforme requerido na inicial.

**ISTO POSTO**



**ACORDAM** os Ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **conhecer** do agravo de instrumento e, no mérito, **dar-lhe provimento** no tema “*estabilidade provisória – gestante – pedido de demissão sem assistência sindical – invalidade*” para determinar o processamento do recurso de revista. Por unanimidade, **conhecer** do recurso de revista no tema “*Estabilidade provisória – gestante – pedido de demissão sem assistência sindical – invalidade*” por violação ao artigo 10, II, "b", do ADCT e, no mérito, **dar-lhe provimento** para (a) reconhecer o direito da reclamante à estabilidade provisória da gestante; (b) reconhecer a nulidade do pedido de dispensa sem assistência sindical; (c) condenar a reclamada ao pagamento de indenização decorrente da estabilidade provisória conferida à gestante, a qual corresponderá aos salários e reflexos do período compreendido entre a data da sua dispensa e o final do período de estabilidade, assim como as verbas rescisórias e guias típicas da dispensa imotivada, conforme será apurado em liquidação de sentença. Por unanimidade, **conhecer** do recurso de revista no tema “*Trabalho doméstico. negociação coletiva possível*” por violação ao art. 7º, § único, da CF e, no mérito, **dar-lhe provimento** para determinar a aplicação das regras previstas no CCT da categoria, deferindo, inclusive o pagamento das multas normativas, conforme requerido na inicial.

Brasília, 24 de abril de 2026.

**LIANA CHAIB**  
Ministra Relatora



Assinado eletronicamente por: LIANA CHAIB - 28/04/2026 14:00:15 - b2a3292  
<https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26022315353947700000158240260>  
Número do processo: 0011434-87.2022.5.15.0093  
Número do documento: 26022315353947700000158240260

