

Guia básico

2026

TRABALHO DOMÉSTICO E DE CUIDADOS

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E
EMPREGO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Ministro do Trabalho e Emprego

Luiz Marinho

Elaborado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho-SIT/MTE

Equipe técnica responsável:

Carla Gabrieli Galvão de Souza

Cynthia Mara da Silva Alves Saldanha

Juliana Vilela Marcondes

Maria Fernanda de Faria Kindlé

Nei Alexandre de Brito Costa

Edição de textos, revisão, design gráfico

e atendimento: Assessoria Especial de

Comunicação Social – AESCOM/MTE

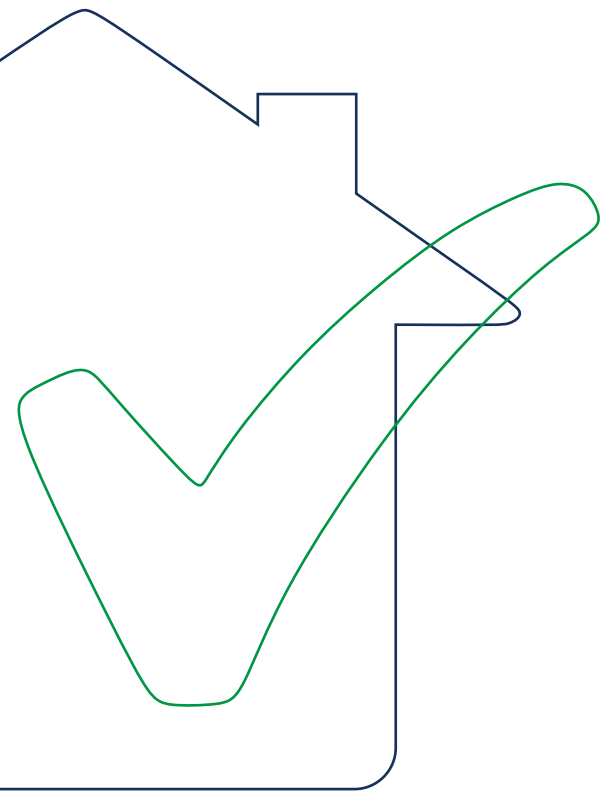
Abril de 2026

ENDEREÇO

Ministério do Trabalho e Emprego

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 5º andar,

Edifício Sede, Brasília - DF 70.059-900



APRESENTAÇÃO

O Ministério do Trabalho e Emprego, por intermédio da Secretaria de Inspeção do Trabalho, elaborou este guia com informações importantes sobre Trabalho Doméstico e de Cuidados com o propósito de trazer a você informação clara e objetiva.

Desde 2013, é assegurado às trabalhadoras domésticas direitos como salário-maternidade, auxílio-doença, pensão por morte e aposentadoria por invalidez, idade e tempo de contribuição, entre outros. Em 01/06/2015, foi publicada a Lei Complementar 150 que dispõe especificamente sobre o contrato de trabalho doméstico.

Antes disso, em 2011, a Convenção n.189 da Organização Internacional do Trabalho, a OIT, já tratava da promoção do trabalho decente para as trabalhadoras domésticas. O Brasil ratificou esta Convenção em 2018. Entre os pontos do documento, destaca-se a adoção de medidas para assegurar e promover diversos direitos das trabalhadoras, incluindo a liberdade sindical e de associação, além de priorizar a erradicação do trabalho doméstico infantil.

Boa leitura!

O QUE É TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO?

Trabalho doméstico, enquanto ocupação profissional, é aquele realizado no âmbito residencial da pessoa ou da família, desde que o trabalho não gere lucro para a parte empregadora. Caracteriza-se como um trabalho de cuidado remunerado, compreendendo atividades destinadas à produção de bens e/ou serviços de cuidados, realizados para terceiros em troca de remuneração e benefícios.

O serviço doméstico envolve diversas atividades, como as desempenhadas por caseiras(os), faxineiras(os), cozinheiras(os), motoristas, jardineiras(os), babás, cuidadoras(es) de idosos e de pessoas com deficiências, entre outros.

O QUE É UM TRABALHO DE CUIDADO?

Conforme o artigo 5.º, inciso I, da Lei n.º 15.069/2024, que instituiu a Política Nacional de Cuidados do Brasil, o cuidado

é o trabalho cotidiano de produção de bens e serviços necessários à sustentação e à reprodução diária da vida humana, da força de trabalho, da sociedade e da economia e à garantia do bem-estar de todas as pessoas. O trabalho de cuidado envolve tarefas como a preparação de alimentos, limpeza, gestão e organização da casa, bem como as atividades de assistência, apoio e auxílio diários para pessoas com diferentes graus de dependência, como bebês e crianças pequenas, pessoas idosas ou pessoas com deficiência e pessoas em situação de vulnerabilidade, quando essas não conseguem, sozinhas, realizar atividades como alimentar-se, caminhar, utilizar o transporte público, fazer compras, realizar sua higiene, etc.

QUAL É A IDADE MÍNIMA PARA O TRABALHO NO BRASIL?

A idade mínima para o trabalho doméstico é 18 (dezoito) anos. O trabalho doméstico executado por pessoas abaixo dessa idade é considerado uma das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP).





QUEM É CONSIDERADA(O) EMPREGADA(O) DOMÉSTICA(O)?

É a pessoa que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal no âmbito residencial a pessoa ou família, sem finalidade lucrativa, por mais de 2 (dois) dias por semana.

COMO O MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO FISCALIZA O TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO?

O Ministério do Trabalho e Emprego - MTE conta com equipe qualificada de Auditores-Fiscais do Trabalho (AFTs), que realizam ações de fiscalização, principalmente, em duas modalidades:

- 1)** ação fiscal indireta – realizada por meio de sistema de notificações para apresentação de documentos e comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas; e
- 2)** ação fiscal mista - iniciada com a inspeção da Auditoria-Fiscal do Trabalho

ao local de trabalho e desenvolvida mediante notificação para apresentação de documentos e comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas. Em ambas modalidades de fiscalização, o empregador poderá ser notificado a apresentar os documentos, sujeitos à Inspeção do Trabalho, nas unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do DET - Domicílio Eletrônico Trabalhista (canal oficial de comunicação entre a Inspeção do Trabalho e os empregadores) e por via postal. A fiscalização pode ser realizada em qualquer local onde seja desenvolvido o trabalho doméstico, a saber, residências, condomínios residenciais, clubes etc., com a entrevista de trabalhadores(as), empregadores(as), vizinhos, porteiros e outras pessoas que possam ter conhecimento da relação de emprego e em eventuais agentes intermediadores, pessoa física ou jurídica, com existência em estabelecimento físico ou virtual (Apps), quando houver indício da atuação deles no caso.

As ações fiscais no âmbito doméstico decorrem de planejamento, inteligência fiscal, denúncias e se valem, também, de pesquisas

nos cadastros do(a) empregador(a) e trabalhador(a) nos sistemas disponíveis à fiscalização (eSocial, CNIS, CEF, entre outros). As ações têm como objetivo a verificação do cumprimento da legislação trabalhista e orientação de empregadores domésticos.

DIREITOS DA TRABALHADORA E DO TRABALHADOR DOMÉSTICO

Informação clara e de fontes oficiais é sempre o melhor caminho para você tirar dúvidas, especialmente sobre questões relacionadas ao mundo do trabalho. O conteúdo está organizado por temas para melhor leitura e compreensão.

JORNADA DE TRABALHO

1) É obrigatória a anotação da jornada de trabalho das(os) empregadas(os) domésticas(os), com horários reais de entrada e saída. O registro pode ser manual, mecânico ou eletrônico e deve trazer os horários efetivamente praticados,

considerando os minutos de atrasos e saídas antecipadas. (art. 12 da LC 150/2015)

2) O Ponto britânico não serve como registro de horário de trabalho. É considerado ponto britânico o que traz os registros de horários idênticos, sem variações de minutos por dias seguidos. (art. 12 da LC 2150/2015)

3) O intervalo para repouso e alimentação da(o) empregada(o) doméstica(o) é de no mínimo 1 (uma) hora e, no máximo 2 (duas) horas. Mas pode haver redução deste tempo a 30 (trinta) minutos, mediante PRÉVIO ACORDO ESCRITO ente empregador e empregado. (art. 13 da LC 150/2015)

4) Há possibilidade de realização de jornada em regime de tempo parcial, com duração de até 25 (vinte e cinco) horas semanais. Nesse caso o pagamento do salário será proporcional às horas trabalhadas (art. 3º, da LC 150/2015).

5) Empregadas(os) domésticas(os) que trabalhem entre as 22h de um dia até as 5h do dia seguinte têm o direito de receber essas horas trabalhadas com o adicional noturno, que é de, no mínimo, 20% (vinte por





cento) sobre o valor da hora diurna. (art. 13, § 12 da LC nº 150/2015).

6) A(o) empregada(o) doméstica(o) tem o direito ao descanso remunerado em feriados. Se for exigido trabalho em feriado, o dia trabalhado deverá ser pago em dobro ou deverá ser concedida uma folga compensatória em outro dia da semana. (art. 2º, (art. 2º, § 8º da LC nº 150/2015).

7) A jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso (12×36) poderá ser adotada para o trabalho doméstico desde que autorizada por acordo escrito entre empregada(o) e empregador (art. 10 da LC nº 150/2015).

8) A(O) empregada(o) doméstica(o) tem direito ao recebimento de horas extras com acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) ao valor da hora normal. A jornada do trabalho doméstico pode ser estendida por até 2 horas diárias, desde que haja autorização em acordo individual realizado entre empregada(o) e empregador. (art. 2º da LC nº 150/2015).

9) As horas extras trabalhadas em um

dia podem ser compensadas com menos tempo de trabalho em outro dia. Havendo a compensação de jornadas não é devido o pagamento da hora extra. A compensação só é válida se houver acordo escrito entre empregada(o) e empregador. (art. 2º, §4º, da LC nº 150/2015).

10) O repouso semanal remunerado será de, no mínimo, 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos. Para a concessão do descanso, deve-se lembrar da regra de que a empregada não pode trabalhar por 7 dias seguidos, sem folga. (art. 16 da LC nº 150/2015).

GRAVIDEZ E MATERNIDADE

1) A empregada doméstica não pode ser dispensada (estabilidade provisória no emprego), desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. (art. 10, II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).

2) A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do

salário. Quem paga os salários da empregada em licença-maternidade é o INSS e não o empregador. (Capítulo III, Seção V, do Título III da CLT)

3) A empregada doméstica que adote ou obtenha guarda judicial para fins de adoção de criança tem direito à licença-maternidade (art. 392-A da CLT).

4) A empregada doméstica pode usufruir de 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, para amamentar o próprio filho, até que ele complete 6 (seis) meses de idade (artigo 396 da CLT).

5) A empregada doméstica grávida tem direito a se ausentar do trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, 6 consultas médicas e demais exames complementares necessários durante a gravidez (artigo 392, §4º, I da CLT).

SALÁRIO E DESCONTOS (VALE-TRANSPORTE INCLUÍDO)

1) A(O) empregada(o) doméstica(o) tem direito a receber um salário não inferior ao salário-mínimo nacional ou regional. Mas, se a(o) empregada(o) doméstica(o) trabalha em jornada reduzida, o salário mínimo pode ser proporcional à carga horária. (art.7, IV da CF/88).

2) A retenção dolosa de salário pelo empregador, isto é, a intenção deliberada do empregador de reter o salário da(o) empregada(o), constitui crime. (artigo 7º, X, da CF/88).

3) A Constituição Federal garante a irredutibilidade salarial como direito de todo trabalhador, incluindo a(o) empregada(o) doméstica(o).

Significa que o empregador não pode reduzir o salário da(o) empregada(o) doméstica(o), ainda que ocorram situações como alteração de jornada de trabalho, cargo ou função, ou redução de atividades. A única exceção à regra da irredutibilidade salarial é mediante convenção ou acordo coletivo. (art.7, VI da CF/88).





4) É proibida a realização de descontos no salário de empregada(o) doméstica(o) relacionados à alimentação, vestuário, higiene ou moradia. (art. 18 da LC n.º 150/2015).

5) A(o) empregada(o) doméstica(o) tem direito ao décimo terceiro salário, que deve ser calculado com base no salário integral e pago em duas parcelas:

- a primeira (adiantamento) deve ser paga entre fevereiro e novembro;
- a segunda deve ser paga até 20 de dezembro de cada ano.

6) O pagamento integral do salário mensal devido à(o) empregada(o) doméstica(o) deve ser efetuado até o dia 7 (sete) do mês seguinte ao trabalhado e deve ser fornecido o recibo de pagamento com os valores que compõem o salário, que será datado e assinado pela(o) empregada(o) (art. 35, da LC n.º 150/15 e art. 464 da CLT c/c art. 19 da LC n.º 150/2015).

7) É possível fazer acordo individual escrito

para a oferta à(o) empregada(o) doméstica(o) de:

- plano de assistência médico-hospitalar e odontológica;
- seguro;
- previdência privada;

Neste caso, é permitido o desconto dos valores no salário até o limite máximo de 20% do valor do salário (art. 18, § 1.º da LC n.º 150/2015).

8) A empregada(o) doméstica(o) tem direito ao recebimento do vale-transporte, que:

- pode ser pago em dinheiro ou por aquisição das passagens;
- deve ser pago de forma antecipada, ou seja, antes de sua utilização;
- pode gerar o desconto de até 6% no valor do salário para o seu pagamento. (arts. 1.º e 4.º, parágrafo único da Lei 7.418/1985).

9) A empregada(o) doméstica(o) pode viajar

a trabalho acompanhando o empregador, desde que haja ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO. Nesse caso, haverá um acréscimo de 25% do valor do salário durante o período da viagem. (artigo 11, da LC 150/2015).

REGISTRO E CONTRATO DE TRABALHO

O registro do contrato de trabalho da(o) trabalhadora(o) doméstica(o) é realizado automaticamente no momento em que é informado o registro no eSocial. Todos os dados do contrato de trabalho deverão ser informados no próprio eSocial.

1) Desde 23 de setembro de 2019, com a criação da Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico (conhecida como CTPS Digital), deixou de ser obrigatória a anotação da carteira de trabalho física, ou seja, na versão “em papel”.

2) A data de início do contrato é a do primeiro dia de trabalho. O contrato de experiência já é contrato de trabalho e por isso também deverá ser registrado no eSocial (art.9º e 35

da LC150/2015).

3) É proibida a contratação de menores de 18 (dezoito) anos para trabalhar como empregada(o) doméstica(o) (art.1º, parágrafo e 35 da LC 150/2015).

4) As cláusulas e condições de trabalho combinadas não podem ser alteradas durante o contrato de trabalho se causarem prejuízo à(o) empregada(o) (art. 468 da CLT).

5) A empregada(o) doméstica(o) não pode ser transferida para outro local de trabalho que resulte em mudança de município sem o seu consentimento. (art. 469 da CLT).

FÉRIAS

1) As (os) empregadas(os) domésticas(os) têm direito às férias de 30 dias corridos, a não ser que trabalhem sob regime de jornada parcial, quando a proporção deve ser observada de acordo com a duração semanal do trabalho.

2) As férias não podem ser iniciadas dois dias antes de um feriado ou descanso semanal





remunerado (DSR) (art.17 da LC nº 150/2015 c/c art.134, §3º da CLT).

3) As (os) empregadas(os) domésticas(os) podem “vender” 1/3 do período de férias a que tiverem direito. O valor da remuneração desse período corresponderá ao que lhes seria devido nesses dias (art.17, §3º da LC nº 150/2015).

4) As férias deverão ser de 30 (trinta) dias e remuneradas com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, a cada 12 (doze) meses de serviço prestado à pessoa ou família. O pagamento do terço deve ser realizado até 2 (dois) dias antes do início das férias.

5) O período de férias da(o) empregada(o) doméstica(o) poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos. (artigo 17, §2º da LC nº 150/2015).

6) A(O) trabalhadora(o) doméstica(o) não pode deixar de gozar as férias com a justificativa de que “vendeu” suas férias ao empregador(a). Ou seja, é proibida a “venda”

de todo o período de férias.

RESCISÃO E SEGURO-DESEMPREGO

1) A(o) empregada(o) doméstica(o) que for dispensado sem justa tem direito ao seguro-desemprego, no valor de 1 (um) salário-mínimo.

2) A(o) empregada(o) doméstica(o) que pede demissão do emprego tem o dever de cumprir 30 dias de aviso prévio.

3) Caso a(o) empregada(o) doméstica(o) que pediu demissão do emprego não pretenda trabalhar durante o período do aviso prévio, o empregador tem o direito de descontar o valor proporcional a estes dias de salário das verbas rescisórias devidas.

4) A dispensa sem justa causa da(o) empregada(o) doméstica(o) gera a ela(e) o direito ao saque do FGTS depositado mensalmente e do percentual de 3,2% sobre o valor da remuneração, recolhido pelo empregador a cada mês para assegurar o pagamento da indenização.



5) É possível o encerramento do contrato de trabalho doméstico por acordo entre empregada(o) e empregador. Nesta modalidade de rescisão, a(o) trabalhadora(r) receberá, além de demais verbas rescisórias, metade do aviso-prévio (se indenizado), indenização de 20% sobre o saldo do FGTS e ainda poderá sacar 80% do valor disponível na sua conta do FGTS (art.484-A da CLT).

6) São direitos do(a) empregada(o) doméstica(o) na rescisão por comum acordo:

- Saldo de Salário;
- Férias vencidas acrescidas de $\frac{1}{3}$ constitucional;
- Férias proporcionais acrescidas de $\frac{1}{3}$ constitucional;
- $\frac{1}{2}$ do Aviso prévio, se indenizado;
- 20% de multa sobre o saldo do FGTS;
- Saque de 80% do FGTS (art.484-A da CLT).

7) Em caso de rescisão do contrato de trabalho por comum acordo, a(o)

empregada(o) doméstica(o) não tem direito ao seguro-desemprego (art.484-A, § 2º da CLT).

8) Em caso de dispensa sem justa causa, a empregada(o) doméstica(o) tem direito ao aviso prévio. O aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

- Se o empregador optar pelo aviso prévio trabalhado, a(o) empregada(o) doméstica(o) deve prestar serviços por mais 30 dias, devendo ocorrer a redução de 2 horas da jornada de trabalho ou de 7 dias seguidos de folga, caso a jornada não seja reduzida. Neste caso, se a(o) empregada(o) doméstica(o) optar por não mais prestar serviços, o empregador tem o direito de efetuar descontos referentes ao período nas verbas rescisórias;
- Se o empregador optar pelo aviso prévio indenizado, não haverá prestação de serviços pela(o) empregada(o) doméstica(o) e esta(e) receberá a remuneração referente ao período do aviso. (arts. 23 e 24 da LC nº150/2015).



FGTS

1) Desde 01 de outubro de 2015, é obrigatório o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) às(aos) empregadas(os) domésticas(os). Os recolhimentos de FGTS e demais tributos para as(os) trabalhadoras(es) domésticas(os) devem ser feitos por meio do Documento de Arrecadação do eSocial - DAE, guia emitida pelo portal eletrônico do eSocial. É possível a consulta do saldo pela(o) empregada(o) doméstica(o) por meio do aplicativo FGTS.

2) Os recolhimentos de FGTS são de obrigação do empregador e os valores recolhidos não podem ser descontados da remuneração das(os) trabalhadoras(es) domésticas(os). É possível a consulta do saldo pela(o) empregada(o) doméstica(o) por meio do aplicativo FGTS.

ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

1) O empregador doméstico não pode praticar atos que ofendam ou humilhem as trabalhadoras em razão de sua raça, cor, religião, estado civil, idade, entre outros.

(art. 1º, da Lei 9.029/1995)

2) É proibido ao empregador ou preposto proceder a revistas íntimas na empregada doméstica (art. 373-A, inciso VI, da CLT c/c art. 19 da LC nº 150/2015).

3) É proibido exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, para a contratação ou permanência no emprego. (artigo 2º da Lei 9.029/1995).

SALÁRIO-FAMÍLIA

A(o) empregada(o) doméstica(o) de baixa renda tem direito a receber o salário-família, cujo valor depende da remuneração e do número de filhos ou equiparados com até 14 anos de idade ou portador de necessidades especiais de qualquer idade (artigos 65 a 70 da Lei nº 8.213/91, Portaria Interministerial MPS/MF nº 2, de 11 de janeiro de 2024);

SEGURANÇA E SAÚDE

1) É garantida às (aos) trabalhadoras(es) domésticas(as) e de cuidados a redução dos riscos do trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, da Constituição).

As trabalhadoras domésticas e de cuidado encontram-se expostas a riscos e perigos específicos, decorrentes tanto das condições materiais quanto das relações sociais que permeiam o trabalho doméstico, demandando que o processo de cuidado considere esses riscos. Dentre os principais riscos, destacam-se:

Riscos Psicossociais (fatores presentes na organização e nas condições de trabalho que têm potencial de afetar negativamente a saúde mental, emocional e social das pessoas):

- Elementos relacionados com o isolamento ou longas jornadas, carga de trabalho excessiva, relações conflituosas com membros da família, discriminação, desvalorização social e vulnerabilidade, violências no ambiente de trabalho, que

podem causar ansiedade, estresse e depressão, entre outros.

Riscos Físicos e de Acidentes:

- Quedas: tapetes escorregadios, pisos molhados, escadas sem corrimão e uso de cadeiras/banquinhos instáveis;
- Queimaduras e Incêndios: manuseio de panelas quentes, frituras, ferro de passar e risco de explosão de gás;
- Choques Elétricos: fios soltos, equipamentos defeituosos ou sobrecarga de tomadas;
- Cortes e Perfurações: uso de facas, cacos de vidro e ferramentas de limpeza;
- Exposição a ruído: excesso de ruído proveniente de equipamentos de uso doméstico.

Riscos Químicos:

- Exposição a agentes químicos, decorrentes do uso de produtos de limpeza (alvejantes, limpa-vidros, polidores de metais, desinfetantes,





ceras, lustra-móveis, removedores de manchas, limpadores de carpete, naftalinas, saponáceo em concentrações e quantidades elevadas, sprays contendo formaldeído, desinfetantes, ácidos, cloro), que podem causar alergias, queimaduras e problemas respiratórios;

- Mistura indevida de produtos, como água sanitária com amoníaco.

Riscos Ergonômicos (Osteomusculares):

- Lesões em punhos, mãos, ombros e coluna devido a posturas inadequadas, esforços físicos, levantamento de peso e movimentos repetitivos.

Riscos Biológicos:

- Contato, inclusive indireto, com agentes infecciosos com objetos e materiais contaminados existentes no lixo doméstico e nos objetos e locais a serem limpos, tais como lenços, roupas sujas, pano de prato e de chão, papel higiênico, absorventes, resíduos de curativos, fezes, urina, sangue, água,

alimentos estragados, fezes e urina de animais, locais mofados, etc.

2) As (os) trabalhadoras(es) domésticas(os) e de cuidados devem ser submetidos aos exames médicos ocupacionais, bem como receberem, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde das(os) empregadas (os) (artigos 157, 166 e 168 da CLT c/c art. 19 da LC 150/2015).

3) Em caso de adoecimento laboral ou acidente de trabalho, devem ser emitidas comunicações de acidente de trabalho para a(o) trabalhadora(r) doméstica(o) e de cuidados (art. 22 da Lei 8.213/1991).

O QUE É A CONVENÇÃO Nº 189 DA OIT?

A Convenção nº 189 da OIT é a Convenção sobre o Trabalho Decente

para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, da Organização Internacional do Trabalho, que está em vigor no nosso país, conforme Decreto nº 12.009, de 1º de maio de 2024. Ela afirma os direitos fundamentais das(os) trabalhadoras(es) domésticas(os) e estabelece normas do trabalho mínimas para as(os) trabalhadoras(es) domésticas(os). A convenção nº 189 é composta de 27 artigos e possui uma recomendação de nº 201 com 26 artigos, as quais abarcam direitos humanos e direitos fundamentais do trabalho, proteção contra abusos, assédio e violência, condições de emprego equitativas e trabalho decente, jornada de trabalho, remuneração, inspeção do trabalho fazem parte de seu conteúdo.

O QUE É A CAMPANHA NACIONAL PELO TRABALHO DOMÉSTICO DECENTE?

Desde 2022, o Governo Federal promove a Campanha pelo Trabalho Doméstico Decente, coordenada pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

A cada ano, em abril, em homenagem ao Dia Nacional da Trabalhadora e do Trabalhador Doméstico, comemorado em 27 de abril, a campanha é lançada. Ela visa conscientizar empregadores e a sociedade sobre a importância de respeitar e implementar os direitos das trabalhadoras domésticas, focando em três pilares: conscientização social, diálogo social e fiscalização das normas trabalhistas.

A Secretaria de Inspeção do Trabalho realiza essa iniciativa através de Auditores e Auditoras-Fiscais do Trabalho, que participam de eventos, rodas de conversa, e promovem ações informativas e de fiscalização em todo o país, reforçando o cumprimento dos direitos das trabalhadoras domésticas. Além disso, busca-se divulgar amplamente as ações realizadas e informar a sociedade sobre os direitos dessas trabalhadoras e a importância de sua efetivação.





COMO POSSO DENUNCIAR?

As denúncias de irregularidades trabalhistas e de trabalho análogo ao de escravizado podem ser feitas pela internet, por meio dos canais digitais de denúncia do Ministério do Trabalho e Emprego, sem necessidade de comparecimento às Superintendências Regionais do Trabalho. Todo o processo é sigiloso e os dados não são divulgados em caso de fiscalização.

Qualquer pessoa pode denunciar irregularidades trabalhistas em geral, mediante identificação no portal de serviços do governo (gov.br), por meio do seguinte link: <https://denuncia.sit.trabalho.gov.br>. É importante que, no registro, a pessoa insira o maior número possível de informações para que a Fiscalização Trabalhista possa identificar corretamente o problema.

No caso de denúncias de trabalho análogo ao de escravizado, o canal para registro é o “Sistema Ipê”, disponível em: ipe.sit.trabalho.gov.br. Não há necessidade de identificação. O interessado deve acessar o sistema e incluir o máximo de dados possível para que a fiscalização do trabalho possa analisar

os indicadores de trabalho análogo ao de escravizado e promover as verificações no local indicado.



**Campanha
Nacional pelo
Trabalho
Doméstico
Decente 2026**

SAÚDE E SEGURANÇA SÃO DIREITOS HUMANOS



MINISTÉRIO DO
**TRABALHO E
EMPREGO**

