



TRABALHADORES DOMÉSTICOS: DIREITOS E DEVERES

Ministério do
Trabalho e Previdência Social

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
PÁTRIA EDUCADORA

Edição revista em conformidade com as alterações trazidas pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.

Brasília - 2015

© 2015 – Ministério do Trabalho e Previdência Social

É permitida a reprodução parcial desta obra, desde que citada a fonte.

1ª Edição: 1.000 exemplares – dezembro – 2004

2ª Edição: 50.000 exemplares – abril – 2005

3ª Edição: 50.000 exemplares – janeiro – 2007

4ª Edição: 70.000 exemplares – abril – 2012

5ª Edição: 10.000 exemplares – abril - 2013

6ª Edição: 100.000 exemplares – outubro - 2015

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
CONCEITOS	5
DIREITOS DO(A) EMPREGADO(A) DOMÉSTICO(A)	6
DEVERES DO (A) EMPREGADO(A) DOMÉSTICO(A)	21
OBRIGAÇÕES DO (A) EMPREGADOR(A)	22
SIMPLES DOMÉSTICO	23
DESCONTOS	25
INFORMAÇÕES IMPORTANTES PARA EMPREGADO(A) E EMPREGADOR (A)	26
INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES SOBRE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	29
ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL	31
ANEXOS	32
CONTRATO DE TRABALHO	32
CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL - CTPS	35
MODELOS DE RECIBOS E DOCUMENTOS	37
MAIS INFORMAÇÕES	37

APRESENTAÇÃO

O Ministério do Trabalho e Previdência Social, em reconhecimento à importância da categoria dos trabalhadores domésticos no mercado de trabalho brasileiro, lança uma nova versão da cartilha “Trabalho Doméstico – Direitos e Deveres”, publicada inicialmente em 2004.

Esta cartilha, em sua 6ª edição, foi revista e atualizada para contemplar os direitos previstos na Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013, e na Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, estendidos aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as) e tem a intenção de contribuir com trabalhadores e empregadores, reunindo em um único documento as informações sobre as normas legais dos domésticos com o intuito de melhorar e fortalecer as relações trabalhistas.

Dessa forma, esta edição é uma resposta rápida e objetiva do Ministério do Trabalho e Previdência Social às recentes alterações legislativas, cuidadosamente elaborada para esclarecer dúvidas quanto aos direitos dos empregados domésticos.

Miguel Rossetto
Ministro do Trabalho e Previdência Social

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 foi alterada em 2013 e, a partir de então, os(as) empregados(as) domésticos(as) passaram a gozar de direitos que ainda não usufruíam, tais como: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro-desemprego; FGTS; remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; salário família; fixação de jornada de trabalho remuneração do trabalho extraordinário; redução dos riscos inerentes ao trabalho; assistência gratuita aos filhos e dependentes; reconhecimento das convenções e acordos coletivos; seguro contra acidente de trabalho; isonomia salarial, proibição de qualquer discriminação, proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre ao menor de 18 (dezoito) anos. Alguns desses direitos passaram a ser aplicados de imediato, após a publicação da Emenda Constitucional nº 72/2013. Outros dependiam de regulamentação.

Em razão disso, foi editada a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, trazendo a nova regulamentação dos direitos dos(as) empregados(as) domésticos(as).

Essa nova Lei, além de regulamentar os direitos dos(as) empregados(as) domésticos(as), criou o Simples Doméstico, que irá servir para simplificar o cumprimento das obrigações dos empregadores domésticos, seja em relação à prestação de informações, à elaboração dos cálculos dos valores devidos aos(as) empregados(as) domésticos(as) e à geração da guia de recolhimento do FGTS e pagamento dos tributos incidentes sobre a relação de emprego doméstica.

A utilização do Simples Doméstico será feita mediante o acesso ao Módulo do Empregador Doméstico, integrante do eSocial, disponível no Portal do eSocial: www.esocial.gov.br.

O eSocial está preparado para realizar o cálculo de diversos direitos de forma automatizada, tais como horas extras, faltas, descanso semanal remunerado, adicional noturno, dentre outros, e os descontos.

A Lei Complementar nº 150, de 2015, estabeleceu a aplicação, das Leis nº 605, de 1949 (repouso semanal remunerado); nº 4.090, de 1962, e nº 4.749, de 1965 (ambas sobre gratificação natalina - 13º salário), e nº 7.418, de 1985 (vale transporte), observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, e, também, a aplicação subsidiária da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Sendo assim, as disposições da CLT podem ser aplicadas à relação de emprego doméstico sempre que houver lacuna na Lei Complementar nº 150, de 2015, naquilo em que com esta não conflitam.

CONCEITOS

EMPREGADOR DOMÉSTICO - Considera-se empregador(a) doméstico(a) a pessoa física ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado(a) doméstico(a).

EMPREGADO DOMÉSTICO - Considera-se empregado(a) doméstico(a) aquele(a) maior de 18 (dezoito) anos que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante), subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana.

Assim, o traço diferenciador do emprego doméstico é o caráter não-econômico da atividade exercida no âmbito residencial do(a) empregador(a). Nesses termos, integram a categoria os(as) seguintes trabalhadores(as): cozinheiro(a), governanta, mordomo, babá, lavador, lavadeira, faxineiro(a), vigia, piloto particular de avião e helicóptero, motorista particular, jardineiro(a), acompanhante de idosos(as), entre outras. O(a) caseiro(a) também é considerado(a) empregado(a) doméstico(a) quando o local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa. Como a lei definiu que o empregador doméstico é a pessoa ou a família, há casos em que será necessário substituir o responsável pelo contrato de trabalho. É o caso, por exemplo, de uma empregada doméstica que está registrada por um dos entes da família que vem a falecer ou afastar-se do ambiente familiar – mas ela continua prestando serviços para a mesma família. Nesse caso, será necessário substituir o responsável pelo contrato de trabalho, sem alteração das demais condições pactuadas. Os procedimentos para essa substituição são feitos no aplicativo do Empregador Doméstico, que está disponível no sítio eletrônico do eSocial (ver item Simples Doméstico desta cartilha). Além disso, devem ser feitas anotações na CTPS do empregado, informando a substituição do responsável pelo contrato de trabalho.

DIREITOS DO(A) EMPREGADO(A) DOMÉSTICO(A)

1. Carteira de Trabalho e Previdência Social
2. Salário
 - 2.1. Salário Mínimo
 - 2.2. Irredutibilidade salarial
 - 2.3. Isonomia salarial
 - 2.4. Proibição de práticas discriminatórias
3. 13º (décimo terceiro) salário
4. Remuneração do trabalho noturno
5. Jornada de trabalho
 - 5.1. Remuneração do serviço extraordinário
6. Repouso semanal remunerado
7. Feriados civis e religiosos
8. Férias
9. Vale-transporte
10. Aviso-prévio
11. Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa
12. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
13. Seguro-desemprego
14. Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos
15. Reconhecimento das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho
16. Assistência gratuita aos filhos e dependentes
17. Redução dos riscos inerentes ao trabalho
18. Integração à Previdência Social
19. Estabilidade no emprego em razão da gravidez
20. Licença à gestante
21. Licença paternidade
22. Salário-família
23. Auxílio-doença
24. Seguro contra acidentes de trabalho
25. Aposentadoria

1 . CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL – devidamente anotada, com os dados do(a) empregador(a), especificando-se a data de admissão, salário ajustado e celebração de contrato por prazo determinado, se for o caso (artigo 9º da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015).As anotações devem ser efetuadas no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, após a entrega da Carteira de Trabalho pelo(a) empregado(a), quando da sua admissão.

A data de admissão a ser anotada corresponde à do primeiro dia de trabalho, mesmo em contrato de experiência.

2 . SALÁRIO

SALÁRIO-MÍNIMO, IRREDUTIBILIDADE SALARIAL E ISONOMIA – além de legalmente assegurado, constitui crime sua retenção dolosa. Garantidas a irredutibilidade (salvo o disposto em convenção ou acordos coletivos) e a isonomia salariais, vedada, ainda, a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil e qualquer discriminação, relativamente a salários e critérios de admissão ao(à) trabalhador(a) portador(a) de deficiência (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal).

Para o caso de empregado(a) contratado(a) em tempo parcial, assim entendido aquele que trabalha até 25 horas semanais, é devido o pagamento do salário proporcional à jornada trabalhada, desde que respeitado o valor do salário mínimo horário ou diário (art. 3º da Lei Complementar nº 150, de 2015).

3 . 13º (DÉCIMO TERCEIRO) SALÁRIO – esta gratificação é concedida anualmente, em duas parcelas. A primeira deve ser paga, obrigatoriamente, entre os meses de fevereiro e novembro, no valor correspondente à metade do salário do mês anterior, e a segunda, até o dia 20 de dezembro, no valor da remuneração de dezembro, descontado o adiantamento feito (artigo 1º da Lei nº 4090, de 13 de julho de 1962, e artigos 1º e 2º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965).

Se o(a) empregado(a) quiser receber o adiantamento, por ocasião das férias, deverá requerer no mês de janeiro do ano correspondente (artigo 2º, § 2º, da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965).

A emissão do recibo de pagamento do adiantamento e da parcela final do décimo terceiro salário pode ser feita mediante a utilização do Módulo do Empregador Doméstico, disponível no Portal do eSocial: www.esocial.gov.br.

4 . REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NOTURNO – é devido o pagamento de adicional noturno aos(às) empregados(as) domésticos(as) que trabalhem no horário noturno, assim entendido aquele que é exercido das 22:00 de um dia às 05:00 do dia seguinte. A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

Além do pagamento do adicional noturno, o cômputo da quantidade de horas trabalhadas nesse horário é feito levando-se em conta que a hora dura apenas 52 minutos e 30 segundos. Isso significa, na prática, que sete horas contadas no relógio integralmente realizadas no período noturno correspondem a 8 (oito) horas trabalhadas. É importante lembrar que se o empregado prorrogar sua jornada, dando continuidade ao trabalho noturno, essa prorrogação será tida como trabalho noturno, mesmo o trabalho sendo executado após as 05:00.

Uma forma simples de se fazer essa conversão é dividir-se por sete a quantidade de horas de relógio trabalhadas e o resultado multiplicar-se por oito. Por exemplo, se um empregado trabalha das 18:00 às 23:00, isso significa que ele trabalha 4 (quatro) horas no período normal de trabalho (das 18:00 às 22:00) e trabalha uma hora de relógio dentro do horário noturno (das 22:00 às 23:00). A hora trabalhada no período noturno deve ser convertida tomando 1h dividida por 7 (sete) e multiplicada por 8 (oito) o que equivale a 1,14 hora noturna trabalhada. Assim, a jornada total do trabalhador será a soma das horas trabalhadas em período normal e a hora equivalente noturna, ou seja, de 5,14 horas.

5 . JORNADA DE TRABALHO – duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, facultada a compensação de horários, mediante acordo escrito entre empregado(a) e empregador(a).

5.1. REMUNERAÇÃO DO SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO – O adicional respectivo será de, no mínimo, 50% a mais que o valor da hora normal (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal). Quando da ocorrência de jornada extraordinária, tem de haver o pagamento de cada hora extra com o acréscimo de, pelo menos, 50% sobre o valor da hora normal.

O valor da hora normal do(a) empregado(a) é obtido pela divisão do valor do salário mensal (bruto) pelo divisor correspondente. O valor encontrado deverá ser acrescido de 50%, encontrando-se o valor da hora extraordinária. Esse resultado, que corresponde a 1 (uma) hora extra, será multiplicado pelo número de horas trabalhadas.

O divisor para o(a) empregado(a) que trabalha 44 horas semanais (8 horas diárias, de 2ª a 6ª feira, e 4 horas no sábado, por exemplo) é 220. Já para o que trabalha 40 horas semanais (8 horas diárias, de 2ª a 6ª feira, por exemplo) é 200.

Exemplo:

Salário R\$ 788,00 : 220 = R\$ 3,58 + 50% = R\$ 5,37 x 10 (horas extraordinárias trabalhadas) = R\$ 53,70

Salário a ser pago R\$ 788,00 + R\$ 53,70 = R\$ 841,70.

Obs: se as horas extras forem habituais, seu valor irá refletir no cálculo do repouso semanal remunerado do(a) empregado(a) doméstico(a). Da mesma forma, os empregados horistas e os diaristas também têm o direito de ter o reflexo do valor de seu salário sobre o repouso semanal remunerado. O cálculo do reflexo é feito dividindo-se o valor das horas extras (ou das horas ou dos dias trabalhados) pelo número de dias úteis do mês e multiplicando-se pelo número de domingos e feriados do mês. No exemplo acima, considerando-se que as horas são habituais e que no mês ocorreram 25 dias úteis e 5 domingos e feriados, o empregado irá receber, ainda, o valor de R\$ 10,74 (R\$ 53,70 : 25 dias úteis x 5 domingos e feriados), equivalente ao reflexo das horas extras habituais sobre o repouso semanal remunerado.

É facultado às partes a adoção do regime de compensação, mediante acordo escrito entre empregador(a) e empregado(a). Nesse regime, as horas trabalhadas a mais em um dia poderão ser compensadas com a diminuição do trabalho em outro dia, observadas as seguintes regras: devem ser pagas como extraordinárias as 40 primeiras horas extraordinárias trabalhadas em um mês; o saldo

de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas extraordinárias mensais poderá ser compensado com a redução na jornada diária do(a) empregado(a) em outro dia, no período máximo de 1 (um) ano. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o(a) empregado(a) fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão. O fato de o(a) empregado(a) dormir no emprego não implica necessariamente trabalho extraordinário. Se houver a solicitação de serviços serão devidos os adicionais respectivos (horas extraordinárias e/ou noturnas).

5.2. CONTROLE DE JORNADA – A Lei Complementar nº 150, de 2015, estabelece a obrigatoriedade da adoção do controle individual de frequência. Além disso, a jornada deve ser especificada no contrato de trabalho.

5.3 INTERVALO INTRAJORNADA – Para a jornada de 8 (oito) horas diárias, o intervalo para repouso ou alimentação será de, no mínimo 1 (uma) e, no máximo, 2 (duas) horas. Mediante acordo escrito entre empregado(a) e empregador(a), o limite mínimo de 1 hora pode ser reduzido para 30 minutos.

Quando a jornada de trabalho não exceder de 6 (seis) horas, o intervalo concedido será de 15 (quinze) minutos.

O(a) empregado(a) poderá permanecer na residência do(a) empregador(a), durante o intervalo para repouso e alimentação (não computado como trabalho efetivo); entretanto, se o período de descanso for interrompido para o(a) empregado(a) prestar serviço, será devido o adicional de hora extraordinária.

No caso de empregado(a) que reside no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, uma 1 (hora), até o limite de 4 (quatro) horas ao dia. Os intervalos concedidos pelo(a) empregador(a), não previstos em lei, são considerados tempo à disposição, por isso, devem ser remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada (Enunciado nº 118, do TST).

5.4 JORNADA 12X36 – Mediante acordo escrito entre empre-

gador(a) e empregado(a) domésticos(as), pode ser adotada a jornada 12 x 36, que consiste em o(a) empregado(a) trabalhar por 12 (doze) horas seguidas e descansar por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas. Conforme a Lei Complementar nº 150, de 2015, o intervalo intrajornada pode ser concedido ou indenizado. Assim, se o(a) empregado(a) trabalhar as 12 (doze) horas seguidas, sem intervalo, terá direito de receber o valor de 1 (uma) hora com o adicional de 50%. O descanso semanal, os feriados e as prorrogações do horário noturno, quando houver, já estão compensados na jornada 12 x 36. Essa jornada é mais comum, na relação de emprego doméstico, para os empregados que trabalham como cuidadores de idosos ou de enfermos.

5.5 REMUNERAÇÃO EM VIAGEM A SERVIÇO – Os(As) empregados(as) domésticos(as) que prestarem seus serviços acompanhando o(a) empregador(a) doméstico(a) em viagem a serviço terão computadas as horas efetivamente trabalhadas na viagem e terão direito a receberem um adicional de, no mínimo, 25% (vinte cinco por cento) sobre o valor da hora normal, para cada hora trabalhada em viagem. O pagamento do adicional pode ser substituído pelo acréscimo no banco de horas, mediante prévio acordo entre as partes. Nesse caso, por exemplo, se o(a) empregado(a) trabalhou 10 (dez) horas em viagem a serviço, terá direito a um crédito de 12,5 horas no seu banco de horas e ele será utilizado a critério do(a) empregado(a).

A emissão do recibo de pagamento da remuneração mensal e das demais parcelas devidas ao(à) empregado(a) doméstico(a) pode ser feita mediante a utilização do Módulo do Empregador Doméstico, disponível no Portal do eSocial: www.esocial.gov.br.

6. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO, PREFERENCIALMENTE AOS DOMINGOS – (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal). Deve ser concedido ao(à) empregado(a) doméstico(a) descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados. O descanso semanal deve ser concedido de forma a que o(a) empregado(a) doméstico(a) não trabalhe 7 (sete) dias seguidos e, havendo trabalho aos domingos,

que esse descanso recaia no domingo no máximo na sétima semana (Portaria nº 417, de 10 de junho de 1966, com as alterações da Portaria nº 509, de 15 de junho de 1967) e, se for empregada doméstica, esse descanso deve coincidir com o domingo, no máximo a cada duas semanas (artigo 386, da CLT).

7 . FERIADOS CIVIS E RELIGIOSOS – caso haja trabalho em feriado nacional, estadual ou municipal, o(a) empregador(a) deve proceder ao pagamento do dia em dobro ou conceder uma folga compensatória em outro dia da semana (artigo 9º, da Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006, e artigo 9º, da Lei n.º 605/49).

Os feriados nacionais são: dia 1º de janeiro (fraternidade universal); 21 de abril (Dia de Tiradentes); 1º de maio (Dia do trabalho); 7 de setembro (Dia da Independência do Brasil); 12 de outubro (Dia da Padroeira do Brasil); 2 de novembro (Dia de finados); 15 de novembro (Dia da Proclamação da república); 25 de dezembro (Dia de Natal) e o dia em que ocorrem eleições.

Os estados podem estabelecer um feriado estadual e os municípios, quatro feriados municipais, incluindo a sexta-feira santa.

Os empregados contratados para trabalhar na jornada 12 x 36 já têm compensados os feriados trabalhados.

8 . FÉRIAS – anuais de 30 (trinta) dias e remuneradas com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de serviço prestado à mesma pessoa ou família, contado da data da admissão (período aquisitivo).

O período de concessão das férias (período concessivo) é fixado a critério do(a) empregador(a) e deve ocorrer nos 12 (doze) meses subsequentes ao período aquisitivo.

O(a) empregado(a) poderá requerer a conversão de 1/3 (um terço) do valor das férias em abono pecuniário (transformar em dinheiro 1/3 das férias), desde que o faça até 30 dias antes do término do período aquisitivo.

O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 2 dias antes do início do respectivo período de gozo.

O período de férias poderá, a critério do(a) empregador(a), ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

Caso o(a) empregado(a) doméstico(a) resida no local de trabalho, é a ele(a) permitida a permanência no local durante o período de suas férias, mas ele não deve desempenhar suas atividades nesse período.

No término do contrato de trabalho, exceto no caso de dispensa por justa causa, o(a) empregado(a) terá direito à remuneração equivalente às férias proporcionais.

A emissão do recibo de pagamento da remuneração de férias pode ser feita mediante a utilização do Módulo do Empregador Doméstico, do Simples Doméstico, disponível no Portal do eSocial: www.esocial.gov.br.

9 . VALE-TRANSPORTE – é devido quando da utilização de meios de transporte coletivo urbano, intermunicipal ou interestadual com características semelhantes ao urbano, para deslocamento residência/trabalho e vice-versa. Para tanto, o(a) empregado(a) deverá declarar a quantidade de vales necessária para o efetivo deslocamento (Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987). A Lei Complementar nº 150, de 2015, permite ao(à) empregador(a) doméstico(a) a substituição do vale-transporte pelo pagamento em dinheiro ao(à) empregado(a) doméstico(a) para a aquisição das passagens necessárias ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

10 . AVISO-PRÉVIO – de, no mínimo, 30 (trinta) dias. No caso de aviso prévio dado pelo(a) empregador(a), a cada ano de serviço para o(a) mesmo(a) empregador(a), serão acrescidos 3 (três) dias, até o máximo de 60 (sessenta) dias, de maneira que o tempo total de aviso prévio não exceda de 90 (noventa) dias (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, e art. 23 da Lei Complementar nº 150, de 2015). No pedido de demissão, o(a) empregado(a) tem de avisar ao seu(sua) empregador(a) com antecedência mínima de 30 dias. Por exemplo, se um(uma) empregado(a) tem 1 ano e 2 meses de tempo de serviço, seu aviso prévio deverá ser de 33 (trinta e três) dias.

No pedido de demissão, o(a) empregado(a) tem de avisar ao seu

(sua) empregador(a) com antecedência mínima de 30 dias. Não há o acréscimo de 3 (três) dias para cada ano de tempo de serviço. A contagem do prazo do aviso prévio se inicia no dia imediatamente posterior ao da comunicação.

No caso de dispensa imediata, ou seja, sem a concessão do aviso prévio, o(a) empregador(a) deverá efetuar o pagamento relativo aos dias do aviso-prévio, conforme acima descrito, computando-os como tempo de serviço para efeito de férias e 13º salário. Quando for exigido o cumprimento do aviso, vale acrescentar que, nesse caso, a jornada do(a) empregado(a) deverá ser reduzida em 2 (duas) horas diárias ou o(a) empregado(a) poderá escolher por trabalhar a jornada diária normal, sem a redução das 2 (duas) horas diárias, e faltar ao trabalho por 7 (sete) dias corridos, ao final do período de aviso concedido, sem prejuízo do salário integral.

Já a falta de aviso-prévio por parte do(a) empregado(a) dá ao(à) empregador(a) o direito de descontar os salários correspondentes ao respectivo prazo.

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo(a) empregado(a). O pedido de dispensa de cumprimento não exime o(a) empregador(a) de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o(a) empregado(a) obtido novo emprego (Súmula 276, do TST).

11 . RELAÇÃO DE EMPREGO PROTEGIDA CONTRA DESPEDIA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA – A garantia da relação de emprego é feita mediante o recolhimento mensal, pelo(a) empregador(a), de uma indenização correspondente ao percentual de 3,2% sobre o valor da remuneração do(a) empregado(a). Havendo rescisão de contrato que gere direito ao saque do FGTS, o(a) empregado(a) saca também o valor da indenização depositada. Caso ocorra rescisão a pedido do(a) empregado(a) ou por justa causa, o(a) empregador(a) doméstico(a) é quem saca o valor depositado. No caso de rescisão por culpa recíproca, reconhecida pela Justiça do Trabalho, empregado(a) e empregador(a) doméstico irão sacar, cada um, a metade da indenização depositada.

12. FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO (FGTS) –

A Lei Complementar nº 150, de 2015, obriga a inclusão dos(das) empregados(as) domésticos(as) no FGTS, na forma regulamentada pelo Conselho Curador do FGTS (CCFGTS). A Resolução CCFGTS nº 780, de 24 de setembro de 2015, definiu que, a partir da competência outubro de 2015, o(a) empregador(a) doméstico(a) é obrigado a recolher o FGTS de seu(sua) empregado(a) doméstico(a), equivalente a 8% sobre o valor da remuneração paga a ele. O recolhimento será feito mediante a utilização do DAE - Documento de Arrecadação do Empregador, gerado pelo Módulo do Empregador Doméstico, disponível no Portal do eSocial: www.esocial.gov.br (ver item SIMPLES DOMÉSTICO).

13. SEGURO-DESEMPREGO – A Lei Complementar nº 150, de 2015, regulamentou esse direito dos(das) empregados(as) domésticos(as), que é garantido aos que são dispensados sem justa causa. Esses empregados têm direito a 3 (três) parcelas no valor de 1 (um) salário mínimo. O CODEFAT - Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador regulamentou esse direito por meio da Resolução 754, de 26 de agosto de 2015.

O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa, nas unidades de atendimento do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou órgãos autorizados.

Além de terem de comprovar a dispensa sem justa causa, os(as) empregados(as) domésticos(as) têm de apresentar, ainda:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado(a) doméstico(a), durante pelo menos 15 (quinze) meses, nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

II - termo de rescisão do contrato de trabalho;

III - declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e

IV - declaração de que não possui renda própria de qualquer na-

tureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:

I - pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;

II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou

IV - por morte do segurado.

Não será devido o Seguro-Desemprego se o(a) empregado(a) pedir demissão ou se cometer falta que enseje justa causa para demissão. São hipóteses de justa causa para a relação de emprego doméstico: submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do(a) empregado(a); prática de ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; condenação criminal do(a) empregado(a) transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; desídia no desempenho das respectivas funções; embriaguez habitual ou em serviço; ato de indisciplina ou de insubordinação; abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos; ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o(a) empregador(a) doméstico(a) ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; prática constante de jogos de azar.

A partir do dia 2 de junho de 2015, data do início da vigência da Lei Complementar nº 150, de 2015, não é mais necessário aos(às) em-

pregados(a) domésticos(a) comprovarem que haviam sido feitos os depósitos do FGTS das 15 competências anteriores à rescisão para terem direito ao seguro-desemprego. Essa exigência era feita aos(as) empregados(as) domésticos(as) antes da promulgação da Lei Complementar nº 150, de 2015, cujas rescisões ocorreram até o dia 1º de junho de 2015. Isso significa que mesmo os empregados não incluídos no FGTS, voluntariamente pelos empregadores domésticos, passam a ter direito ao seguro-desemprego se suas rescisões ocorrerem do dia 2 de junho de 2015 em diante, desde que comprovem os demais requisitos.

14. PROIBIÇÃO DO ADOLESCENTE COMO EMPREGADO DOMÉSTICO – É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com o parágrafo único do artigo 1º da Lei Complementar nº 150, de 2015, com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

15. RECONHECIMENTO DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO – o pactuado nos instrumentos coletivos tem caráter normativo, desde que não contravenha as normas de proteção ao trabalho. No caso da relação de emprego doméstica, as convenções coletivas são acordos celebrados entre um ou mais sindicatos de empregadores domésticos e um ou mais sindicatos de empregados domésticos. Já os acordos coletivos são acordos celebrados entre um ou mais empregadores doméstico e um sindicato de empregados domésticos. As convenções e acordos coletivos visam a estabelecer regras aplicáveis à relação de emprego doméstica, mais benéficas aos empregados, tais como: piso salarial, percentual de hora extra ou de adicional noturno maiores do que os estabelecidos em lei. É importante que o(a) empregador(a) doméstico(a) verifique se há alguma convenção coletiva aplicável aos seus empregados domésticos, pois, se houver, não basta cumprir as disposições da lei, sendo necessário, também, cumprir as disposições neles prescritas.

16. ASSISTÊNCIA GRATUITA AOS FILHOS E DEPENDENTES –

desde o nascimento até 5 anos de idade em creches e pré-escolas. A Lei Complementar nº 150, de 2015, não tratou expressamente desse direito.

17. REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO – O(a) trabalhador(a) doméstico(a) está sujeito a diversos tipos de acidentes, como: queimaduras, quedas, cortes e choques elétricos. Nesse sentido, a Constituição Federal previu, como direito dos trabalhadores domésticos, a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

18. INTEGRAÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL – os(as) empregados(as) domésticos(as) têm sua integração completa à previdência social, gozando de todos os benefícios previdenciários extensivos aos demais empregados.

19. ESTABILIDADE NO EMPREGO EM RAZÃO DA GRAVIDEZ – desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, a empregada doméstica não poderá ser dispensada (artigo 25 da Lei Complementar nº 150, de 2015). Mesmo que essa confirmação ocorra durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, a empregada doméstica tem direito a essa estabilidade.

20. LICENÇA-MATERNIDADE – sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal). Durante a licença-maternidade, a segurada receberá diretamente da Previdência Social o salário-maternidade, em valor correspondente à sua última remuneração, observado o teto máximo da previdência.

O salário-maternidade é devido à empregada doméstica, independentemente de carência, isto é, com qualquer tempo de serviço.

O documento comprobatório para o requerimento do salário-maternidade é a certidão de nascimento do(a) filho(a), exceto nos casos de aborto não criminoso, ou de a licença iniciar-se antes da ocorrência do parto, quando deverá ser apresentado atestado médico.

Em caso de parto antecipado, a segurada terá direito aos 120 dias. No caso de aborto não criminoso, a empregada doméstica tem direito a um afastamento de 15 dias, o qual deverá ser requerido perante o INSS.

Considera-se parto o evento que gerou a certidão de nascimento ou certidão de óbito da criança.

A licença-maternidade também será devida à segurada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

O requerimento do salário-maternidade, em qualquer de suas hipóteses: parto, adoção ou guarda judicial, pode ser feito pessoalmente em Agência da Previdência Social (APS) ou pela internet (www.previdenciasocial.gov.br). Caso o requerimento seja feito pela internet, deverá ser impresso e assinado pela empregada doméstica e deverá ser encaminhado pelos Correios ou entregue na Agência da Previdência Social (APS) com cópia do CPF da requerente e com o atestado médico original ou cópia autenticada da Certidão de Nascimento da criança.

No período de salário-maternidade da segurada empregada doméstica, caberá ao(a) empregador(a) recolher a parcela da o seguro de acidente de trabalho e a contribuição previdenciária a seu encargo, sendo que a parcela devida pela empregada doméstica será descontada pelo INSS no benefício. O FGTS e a indenização compensatória pela perda de emprego também deverão ser recolhidos pelo(a) empregador(a) durante a licença maternidade.

21. LICENÇA-PATERNIDADE – 5 (cinco) dias corridos, a contar da data do nascimento do filho (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, e artigo 10, § 1º, das Disposições Constitucionais Transitórias).

22. SALÁRIO-FAMÍLIA – O(A) empregado(a) doméstico(a) de baixa renda tem direito de receber o salário-família, cujo valor depende da remuneração do(a) empregado(a) doméstico(a) e do número de filhos com até 14 (quatorze) anos de idade. O(A) empregador(a) doméstico(a) é quem paga o benefício ao(à) empregado(a) doméstico(a) e abate o valor pago, quando do recolhimento dos tributos devidos por ele. Esse pagamento irá iniciar-se a partir da competência outubro de 2015 e a compensação dos valores pagos a título de salário-família será realizada diretamente no sistema eSocial (www.esocial.gov.br) no momento de preenchimento da folha de pagamentos do mês. Para a obtenção do direito, o(a) empregado(a) doméstico(a) tem de apresentar ao(à) empre-

gador(a) cópia da certidão de nascimento dos filhos com até 14 anos de idade. Não é necessário o cumprimento de carência, ou seja, já a partir do primeiro mês de trabalho, o(a) empregado(a) doméstico(a) tem direito a esse benefício.

23. AUXÍLIO-DOENÇA – pago pelo INSS, a partir do primeiro dia de afastamento. Para alguns tipos de doença não é exigida carência (tuberculose ativa; hanseníase; alienação mental; neoplasia maligna; cegueira; paralisia irreversível e incapacitante; cardiopatia grave; doença de Parkinson; espondiloartrose anquilosante; nefropatia grave; estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante); síndrome da deficiência imunológica adquirida - AIDS; e contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada). Para os afastamentos causados pelas demais doenças é exigida a carência mínima de 12 (doze) contribuições mensais.

Este benefício deverá ser requerido, no máximo, até 30 (trinta) dias do início da incapacidade. Caso o requerimento seja feito após o 30º dia do afastamento da atividade, o auxílio-doença somente será concedido a contar da data de entrada do requerimento (artigo 72 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999). Se o(a) empregado(a) adoecer, deverá agendar pelo telefone 135, para requerer o auxílio doença e a perícia em um posto do Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, onde receberá os valores relativos aos dias de atestado, mesmo que inferiores a 15 dias.

24. SEGURO CONTRA ACIDENTE DE TRABALHO – o(a) empregador(a) doméstico(a), a partir da competência outubro de 2015, passa a ser obrigado a recolher o seguro contra acidente de trabalho, cujo valor corresponde ao percentual de 0,8% sobre o valor da remuneração de seu(sua) empregado(a) doméstico(a). O recolhimento é feito na mesma guia utilizada para o recolhimento do FGTS (ver item SIMPLES DOMÉSTICO).

25. APOSENTADORIA - o(a) empregado(a) doméstico(a) tem direito às aposentadorias por tempo de contribuição, por idade e por invalidez. A aposentadoria por tempo de contribuição será devida ao(à) empregado(a) doméstico(a) que, após cumprir a carência mínima exigida de 180 (cento e oitenta) contribuições mensais, completar 30 (trinta) anos de serviço, se do sexo feminino, ou₂₀

35(trinta e cinco) anos, se do sexo masculino.

A aposentadoria por idade será devida ao(à) empregado(a) doméstico(a) que completar 65 (sessenta e cinco) anos ou à empregada doméstica com 60 (sessenta) anos, uma vez cumprida a carência de 180 (cento e oitenta) contribuições mensais.

A aposentadoria por invalidez (carência de 12 contribuições mensais) dependerá da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial a cargo do INSS e será devida a contar da data do início da incapacidade ou da data da entrada do requerimento, se entre essas datas decorrerem mais de 30 dias. Será automaticamente cancelada quando o(a) aposentado(a) retornar ao trabalho (artigos 29, I, 43, 44, § 1º, II, § 2º, 45, 46, 47 e 48, do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999).

DEVERES DO (A) EMPREGADO(A) DOMÉSTICO(A)

Ao ser admitido(a) no emprego, o(a) empregado(a) doméstico(a) deverá apresentar os seguintes documentos:

1. Carteira de Trabalho e Previdência Social – Para obter a CTPS, o(a) trabalhador(a), portando uma foto 3x4 (desnecessária quando se tratar de CTPS informatizada), qualquer documento de identidade (Carteira de Identidade, Certidão de Nascimento ou Casamento, Título Eleitoral etc.), Cadastro de Pessoa Física (CPF), e comprovante de residência, deverá se dirigir à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), às Gerências Regionais ou às Agências de Atendimento ao Trabalhador, ou, ainda, ao Sistema Nacional de Empregos (SINE), sindicatos, prefeituras ou outros órgãos conveniados (artigos 13 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho). Em muitas unidades do MTSP, o atendimento é feito mediante agendamento prévio, no site: www.mte.gov.br.

2. Comprovante de inscrição no NIS - Número de Inscrição do Segurado, que pode ser a inscrição no PIS, PASEP, NIT - Número de Inscrição do Trabalhador no INSS, ou Número de cadastro em programas sociais do Governo Federal, caso já o possua. Não possuindo, o(a) empregador(a) deverá providenciar a inscrição no NIT. Esse cadastramento é feito pela internet, no endereço:

www.previdencia.gov.br.

O(a) empregado(a) doméstico(a) deve:

- Ser assíduo(a) ao trabalho e desempenhar suas tarefas conforme instruções do(a) empregador(a);
- ao receber o salário, assinar recibo, dando quitação do valor percebido.
- quando for desligado(a) do emprego, em qualquer hipótese de rescisão, apresentar sua CTPS para anotações;
- quando pedir dispensa, comunicar ao(à) empregador(a) sua intenção, com a antecedência mínima de 30 dias.

OBRIGAÇÕES DO (A) EMPREGADOR(A)

Informar aos órgãos governamentais a ocorrência de admissão, dispensa, alterações cadastrais e contratuais, afastamentos temporários, aviso prévio etc, relativos ao(à) empregado(a) doméstico(a).

Anotar a Carteira de Trabalho do(a) empregado(a), devolvendo-a, devidamente assinada, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. Deverão ser anotados: data de admissão, cargo ou função, salário contratado, férias, data de desligamento do emprego e celebração de contrato por prazo determinado, se for o caso.

Exigir do(a) empregado(a) doméstico(a) o comprovante de inscrição no NIS - Número de Inscrição do Segurado, que pode ser a inscrição no PIS, PASEP, NIT - Número de Inscrição do Trabalhador no INSS, ou Número de cadastro em programas sociais do Governo Federal. Caso o(a) empregado(a) doméstico(a) não tenha nenhuma das inscrições acima, o(a) empregador(a) deverá providenciar a inscrição do(a) empregado(a) no NIT. Esse cadastramento é feito pela internet, no endereço:

www.previdencia.gov.br.

Preencher devidamente os recibos de pagamento dos salários, inclusive adiantamentos, sejam mensais ou semanais, solicitando assinatura do(a) empregado(a) no ato do pagamento, o qual deverá ser feito, o mais tardar, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido (artigo 459, § 1º, CLT). Quando a admissão ocorrer no cur-22

so do mês, efetua-se o pagamento proporcional aos dias trabalhados, no prazo referido, tomando-se os meses seguintes por inteiro.

Fornecer ao(à) empregado(a) via do documento único de arrecadação e do recibo de pagamento mensal dos salários.

A emissão dos recibos de pagamentos mensais, bem como do relativo à remuneração de férias, do décimo-terceiro salário e ao termo de rescisão de contrato de trabalho pode ser feita mediante a utilização do Módulo do Empregador Doméstico, disponível no Portal do eSocial: www.esocial.gov.br.

SIMPLES DOMÉSTICO

Para a realização da prestação de informação ao Simples Doméstico, bem como para a emissão do Documento de Arrecadação do Empregador - DAE, o(a) empregador(a) deve acessar o Módulo do Empregador Doméstico, disponível no Portal do eSocial (www.esocial.gov.br).

O(A) empregado(a) doméstico(a) será identificado no Simples Doméstico pelo número de inscrição no CPF - Cadastro de Pessoa Física, vinculado ao seu Número de Inscrição do Segurado - NIS.

O(A) empregador(a) doméstico(a) será identificado(a) no Simples Doméstico pelo número do seu CPF. Não é necessária a realização de qualquer outro cadastro do(a) empregador(a) doméstico(a).

Para efetuar o recolhimento do FGTS e o pagamento dos tributos, o(a) empregador(a) deverá gerar a guia no Módulo do Empregador Doméstico, do Simples Doméstico. Esse documento permite ao(à) empregador(a) pagar numa única guia todos os tributos (3,2% relativo à indenização compensatória da perda de emprego, 0,8% relativo à contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho, 8% a 11% relativos à contribuição previdenciária, relativa à parte do(a) empregado(a) doméstico(a), 8% relativo á contribuição previdenciária devida pelo(a) empregador(a) e Imposto de Renda Retido na Fonte do(a) empregado(a) doméstico(a)) e FGTS (8%) relacionados à relação de emprego doméstica. O recolhimento deverá ser feito até o dia 07 do mês subsequente ao vencido, antecipando-se para o dia útil imediatamente anterior em caso de feriado bancário.

O(A) empregador(a) doméstico(a) contribuirá com 8% do salário contratual do(a) empregado(a) doméstico(a), a título de contribuição previdenciária. Essas contribuições incidirão também sobre os pagamentos relativos a 13º salário, férias e respectivo 1/3 constitucional, exceto férias indenizadas e 1/3 indenizado na rescisão contratual.

Apenas o recolhimento da contribuição previdenciária (parte do(a) empregador(a) e do(a) empregado(a) domésticos(as)) sobre o 13º salário não segue o prazo acima. Ele deverá ser feito até o dia 20 de dezembro, antecipando-se o pagamento para o dia útil anterior quando não houver expediente bancário nesse dia.

Além da geração do DAE, o Módulo do Empregador Doméstico deverá ser utilizado pelo(a) empregado(a) doméstico(a) para a prestação de informações relativas ao(à) seu(sua) empregado(a) doméstico(a), tais como: admissão, rescisão contratual, alteração contratual, afastamentos temporários etc.

Se ocorrer rescisão de empregado(a) doméstico(a), incluído(a) no FGTS antes de 1º de outubro de 2015, o(a) empregador(a) deverá efetuar o recolhimento da multa rescisória do FGTS (40%) sobre os depósitos efetuados até a competência 09/2015, mediante a emissão da guia de recolhimento específica, disponibilizada pela Caixa Econômica Federal.

Um passo de suma importância para a utilização do Módulo do Empregador é a Consulta para qualificação cadastral, disponível no Portal do eSocial: www.esocial.gov.br. Ao abrir a página, clicar em “Consulta Qualificação Cadastral” no canto inferior esquerdo dela. Por meio dessa ferramenta, será possível verificar se há inconsistência nos dados cadastrais das bases de registro do Número de Identificação Social (NIS) e do Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) do trabalhador. Havendo divergências cadastrais, é necessária a regularização para que o Módulo aceite o cadastramento desse empregado.

DESCONTOS

O(A) empregador(a) poderá descontar dos salários do(a) empregado(a):

- a. até 6% do salário contratado, limitado ao montante de

- vales-transportes recebidos;
- b. os adiantamentos concedidos;
- c. faltas e atrasos injustificados, inclusive com consequências no repouso semanal remunerado;
- d. contribuição previdenciária, de acordo com o salário recebido;
- e. imposto sobre a renda retido na fonte;
- f. mediante acordo escrito entre as partes, valor correspondente à mensalidade de planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário. Pode ocorrer, ainda, também mediante acordo escrito entre as partes, desconto relativo às despesas com moradia quando esta se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço.

Os valores descontados do(a) empregado(a) doméstico(a), relativos à contribuição previdenciária e ao imposto sobre a renda retido na fonte serão incluídos no Documento de Arrecadação do Empregador – DAE, gerado no Módulo do Empregador Doméstico, do Simples Doméstico, disponível no Portal do eSocial:

www.esocial.gov.br

OBSERVAÇÃO: O uniforme e outros acessórios concedidos pelo(a) empregador(a) e usados no local de trabalho não poderão ser descontados, assim como é vedado ao(a) empregador(a) doméstico(a) efetuar descontos no salário do(a) empregado(a) por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

INFORMAÇÕES IMPORTANTES PARA EMPREGADO(A) E EMPREGADOR (A)

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

O(a) empregado(a) doméstico(a) poderá ser contratado(a) por prazo determinado, em duas hipóteses:

a) mediante contrato de experiência, de modo a que suas aptidões possam ser avaliadas e que ele(a) avalie se o(a) empregador(a) atende às suas expectativas.

b) para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado(a) doméstico(a) com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

No caso de contrato de experiência, ele não poderá exceder 90 (noventa) dias, sendo permitida uma prorrogação, desde que a soma dos dois períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias. Caso haja mais de uma prorrogação, prazo superior a 90 (noventa) dias ou continuidade do serviço após expirar o prazo estabelecido, o contrato passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Quanto ao contrato para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado(a) doméstico(a) com contrato de trabalho interrompido ou suspenso, sua duração é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de dois anos.

Nos dois tipos de contrato por prazo determinado, não é devido aviso prévio e tem de ser feita uma anotação na página de “Anotações Gerais” da CTPS do(a) empregado(a) doméstico(a). Apesar de não ser exigido por lei, recomenda-se a celebração de um contrato de trabalho escrito, deixando clara a fixação do prazo determinado. Isso poderá servir de prova de que a outra parte sabia dessa condição.

Durante a vigência dos contratos por prazo determinado, o(a) empregador(a) que, sem justa causa, despedir o(a) empregado(a) é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato. Por exemplo, um empregado doméstico, com salário de R\$ 900,00 (novecentos reais), foi contratado por experiência por 60 (sessenta) dias. O(a) empregador(a), após 40 dias, resolve dispensá-lo sem justa causa. Nesse caso, ele terá de pagar ao(à) empregado(a) uma indenização no seguinte valor:

Valor de um dia de salário: R\$ 900,00 : 30 dias = R\$ 30,00

60 dias - 40 dias = 20 dias. Metade de 20 dias = 10 dias

Valor da indenização: R\$ 30,00 x 10 dias = R\$ 300,00

Se a rescisão ocorrer por iniciativa do(a) empregado(a) doméstico(a) ele(a) terá de indenizar o(a) empregador(a) doméstico(a) dos prejuízos que desse fato lhe resultarem, limitada essa indenização ao valor que ele(a) receberia caso fosse dispensado(a) sem justa causa.

Exemplo: se no caso acima, a iniciativa da rescisão tivesse sido do(a) empregado(a), e isso tivesse causado um prejuízo ao(à) seu (sua) empregador(a), no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), o(a) empregado(a) teria de pagar-lhe uma indenização no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais). Caso o valor do prejuízo fosse de R\$ 200,00 (duzentos reais), o valor da indenização seria de R\$ 200,00 (duzentos reais).

É importante ser observado que no caso de a rescisão ocorrer por iniciativa do(a) empregado(a), o desconto não é automático. Ele depende da ocorrência de prejuízo ao(à) empregador(a) e de sua quantificação.

CONTRATO EM TEMPO PARCIAL

Pode ser celebrado contrato em tempo parcial entre empregador(a) e empregado(a) doméstico(a). Com esse contrato, o(a) empregado(a) trabalha até 25 (vinte e cinco) horas semanais e, em contrapartida, recebe seu salário proporcional à jornada trabalhada, devendo ser observado o salário mínimo horário ou diário.

Esse(Essa) empregado(a) pode trabalhar em jornada extraordinária, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, respeitado o limite máximo de 6 (seis) horas diárias trabalhadas. Para tanto, é necessária a existência de acordo escrito entre empregador(a) e empregado(a).

Apesar de não ser exigido por lei, recomenda-se a celebração de um contrato de trabalho escrito, deixando clara a condição de contrato em tempo parcial. Isso poderá servir de prova de que a outra parte sabia dessa condição.

INÍCIO DO GOZO DOS NOVOS DIREITOS GARANTIDOS AOS DOMÉSTICOS

Os direitos garantidos pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013,

não são retroativos.

RESPONSALIBIDADE DAS AGÊNCIAS ESPECIALIZADAS NA INDICAÇÃO DE EMPREGADOS(AS) DOMÉSTICOS(AS)

Consoante a Lei nº 7.195, de 12 de junho de 1984, as agências especializadas na indicação de empregados(as) domésticos(as) são civilmente responsáveis pelos atos ilícitos cometidos por estes(as) no desempenho de suas atividades. No ato da contratação, a agência firmará com o(a) empregador(a), obrigando-se a reparar qualquer dano que venha a ser praticado pelo(a) empregado(a) contratado(a), no período de um ano.

RISCOS DECORRENTES DE INFORMALIDADE NA RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICA

A informalidade da relação de trabalho expõe tanto o(a) empregador(a) como o(a) empregado(a) a sérios riscos e transtornos desnecessários, como o de uma eventual reclamação trabalhista ou de, ocorrendo um acidente com o(a) empregado(a) que não esteja com situação previdenciária regularizada, o(a) empregador(a) ser responsabilizado(a), arcando com pagamento de indenizações.

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES SOBRE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Verbas rescisórias devidas ao(à) empregado(a) doméstico(a) dispensado(a) sem justa causa: aviso Prévio, saldo de salários, 13º salário (integral ou proporcional), férias vencidas e proporcionais, mais o terço constitucional de férias. O(A) empregado(a) saca o FGTS e a indenização de 3,2% depositados, além de ter direito ao seguro-desemprego, caso atendidos os demais requisitos.

Verbas rescisórias devidas ao(à) empregado(a) doméstico(a) por pedido de demissão: saldo de salário, 13º salário (integral ou proporcional), férias vencidas e proporcionais, mais o terço constitucional de férias. O(A) empregado(a) não saca o FGTS depositado. Esse valor fica na conta do(a) empregado(a) e poderá ser sacado ocorrendo as hipóteses de saque, previstas em lei, por exemplo: aposentadoria, acometimento de doença grave, 3 anos fora do sistema do FGTS etc. A indenização de 3,2% depositada

será sacada pelo(a) empregador(a). O(A) empregado(a) doméstico(a) não tem direito ao seguro-desemprego. Se o(a) empregado(a) doméstico(a) não tiver dado o aviso prévio ao(à) empregador(a) doméstico(a), ele pode ter descontado de suas verbas rescisórias, o valor dos 30 dias relativos ao período do aviso prévio.

Verbas rescisórias devidas ao(à) empregado(a) doméstico(a) no término do contrato por prazo determinado: saldo de Salário, 13º salário (integral ou proporcional), férias vencidas e proporcionais, mais o terço constitucional de férias. O(A) empregado(a) saca o FGTS depositado. A indenização de 3,2% depositada será sacada pelo(a) empregador(a). O(A) empregado(a) doméstico(a) não tem direito ao seguro-desemprego.

Verbas rescisórias devidas ao(à) empregado(a) doméstico(a) na rescisão antecipada do contrato por prazo determinado, por iniciativa do(a) empregador(a): saldo de salário, 13º salário (integral ou proporcional), férias vencidas e proporcionais, mais o terço constitucional de férias, indenização correspondente à metade dos dias que faltam para o término do contrato. O(A) empregado(a) saca o FGTS e a indenização de 3,2% depositados, além de ter direito ao seguro-desemprego, caso atendido os demais requisitos.

Verbas rescisórias devidas ao(à) empregado(a) doméstico(a) na rescisão antecipada do contrato por prazo determinado, por iniciativa do(a) empregado(a): saldo de Salário, 13º salário (integral ou proporcional), férias vencidas e proporcionais, mais o terço constitucional de férias. O(A) empregado(a) tem de indenizar o(a) empregador(a) dos prejuízos que lhe causou em decorrência de ter rescindido o contrato. O valor da indenização é limitado ao que o(a) empregado(a) receberia, se a rescisão tivesse ocorrido por iniciativa do(a) empregador(a). O(A) empregado(a) não saca o FGTS depositado. Esse valor fica na conta do(a) empregado(a) e poderá ser sacado ocorrendo as hipóteses de saque, previstas em lei, por exemplo: aposentadoria, acometimento de doença grave, 3 anos fora do sistema do FGTS etc. A indenização de 3,2% depositada será sacada pelo(a) empregador(a). O(A) empregado(a) doméstico(a) não tem direito ao seguro-desemprego.

Verbas rescisórias devidas ao(à) empregado(a) doméstico(a) dispensado(a) por justa causa: saldo de salário, férias vencidas.

O(A) empregado(a) não saca o FGTS depositado. Esse valor fica na conta do(a) empregado(a) e poderá ser sacado ocorrendo as hipóteses de saque, previstas em lei, por exemplo: aposentadoria, acometimento de doença grave, 3 anos fora do sistema do FGTS etc. A indenização de 3,2% depositada será sacada pelo(a) empregador(a). O(A) empregado(a) doméstico(a) não tem direito ao seguro-desemprego.

O pagamento a que fizer jus o(a) empregado(a) deverá ser efetuado em dinheiro ou depósito bancário, conforme acordem as partes, salvo se o(a) empregado(a) for analfabeto(a), quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro (artigo 477, § 4º, CLT).

O pagamento das verbas rescisórias deve ocorrer no seguinte prazo: primeiro dia útil seguinte à rescisão contratual, nos casos de término de contrato por prazo determinado ou com aviso prévio trabalhado. Nas demais hipóteses de rescisão contratual, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é até o décimo dia contado do dia seguinte ao da rescisão. Se o décimo dia não for dia útil, o prazo tem de ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior. No caso de rescisão que gere direito ao saque do FGTS, o(a) empregador(a) pode gerar dois Documentos de Arrecadação do Empregador - DAE: o primeiro relativo ao depósito do FGTS e indenização relativa à perda de emprego, incidentes sobre as verbas rescisórias cujo vencimento coincide com o prazo para o pagamento dessas verbas e outro, relativo aos tributos incidentes (contribuição previdenciária, imposto de renda retido na fonte, seguro de acidente de trabalho) sobre as verbas rescisórias, cujo vencimento será no dia 7 do mês seguinte ao da rescisão. Nos demais casos, ou seja, nas rescisões que não geram direito ao saque do FGTS, o prazo para quitação do DAE será o dia 7 do mês seguinte ao da rescisão.

Qualquer compensação no pagamento das verbas rescisórias não poderá exceder a um mês de remuneração do(a) empregado(a) (artigo 477, § 5º, CLT).

A geração do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho pode ser feita mediante a utilização do Módulo do Empregador Doméstico, disponível no Portal do eSocial: www.esocial.gov.br.

OBSERVAÇÕES:

O(A) EMPREGADO(A) - que presta seus serviços em condomínios residenciais, como porteiro(a), zelador(a), vigia, etc, não é considerado empregado(a) doméstico(a) e sim empregado(a) celetista.

DUPLA ATIVIDADE - Caso o(a) trabalhador(a) preste seus serviços, tanto no âmbito residencial do(a) empregador(a) como em empresa de propriedade deste(a), descaracterizada está a relação de trabalho doméstico, ou de acordo com as circunstâncias, caracterizada estará a existência de dois vínculos distintos de emprego.

ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

A violência moral e a sexual no ambiente do trabalho não é um fenômeno novo. As leis que tratam do assunto ajudaram a atenuar a existência do problema, mas não o resolveram de todo. Há a necessidade de conscientização da vítima e do agressor(a), para serem adotadas posturas que resgatem o respeito, a dignidade e produtividade.

ASSÉDIO MORAL – toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.), intencional e de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. As condutas mais comuns, dentre outras, são: instruções confusas e imprecisas ao(à) trabalhador(a); atribuir erros imaginários ao(à) trabalhador(a); exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes; sobrecarga de tarefas; ignorar a presença do(a) trabalhador(a), ou não cumprimentá-lo(a) ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente; fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao(à) trabalhador(a) em público; agressão física ou verbal, quando estão sós o(a) assediador(a) e a vítima; revista vexatória; restrição ao uso de sanitários; ameaças; insultos; isolamento.

ASSÉDIO SEXUAL – abordagem, não desejada pelo(a) outro(a), com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter

favores sexuais de subalternos ou dependentes. Para sua perfeita caracterização, o constrangimento deve ser causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Assédio Sexual é crime (artigo 216-A, do Código Penal, com redação dada pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 1991).

ANEXOS

CONTRATO DE TRABALHO

Pelo presente instrumento, as partes: (nome), (nacionalidade), (estado civil), (profissão), titular do CPF nº (.....), RG (.....), residente na Rua (endereço) que, por força do presente contrato passa a ser denominado(a) EMPREGADOR(A) DOMÉSTICO(A), e (nome), (nacionalidade), (estado civil), (profissão), titular do CPF nº (.....), RG (.....), residente na Rua (endereço), doravante designado(a) EMPREGADO(A) DOMÉSTICO(A), firmam o presente CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO, nos termos da Lei Complementar nº 150, de 1 de junho de 2015, e da Constituição Federal, com as seguintes cláusulas e condições:

1ª CLÁUSULA – O(a) empregado(a) acima nominado se obriga a prestar serviços domésticos que vierem a ser objeto de ordens, verbais ou escritas, segundo as necessidades do(a) empregador(a), desde que compatíveis com as suas atribuições, na residência deste (a), mediante o pagamento do salário mensal de R\$ (.....), (valor por extenso), sujeitando-se, contudo, aos descontos legais e adiantamentos recebidos, a ser pago até o dia 7 (sete) do subsequente ao vencido.

Parágrafo Único – São considerados serviços domésticos, dentre outros, as atividades de preparo de refeições, assistência às pessoas, cuidados com peças do vestuário, arrumação, faxina, cuidado com plantas do ambiente interno e animais domésticos.

2ª CLÁUSULA - A prestação do serviço se dará de segunda-feira à sexta-feira, no horário de às, com intervalo de às, totalizando 8 horas diárias, e no sábado de às, totalizando 4 horas diárias, perfazendo a jornada 44 horas semanais.

Parágrafo Único – O(a) empregado(a) terá direito ao seu repouso semanal remunerado, que será concedido preferencialmente aos domingos (observar a periodicidade legal coincidente com o domingo), como também ao gozo dos feriados nacionais, estaduais e municipais, sem prejuízo de sua remuneração, podendo, se houver trabalho nesses dias, ser concedida folga compensatória ou efetuado o pagamento correspondente, em dobro.

Outra opção para a 2ª cláusula, com regime de compensação de jornada:

2ª CLÁUSULA - A prestação do serviço se dará em regime de compensação, de segunda-feira à sexta-feira, no horário de às, com intervalo de às, perfazendo a jornada de 8:48 diárias e 44 horas semanais.

Parágrafo Único – O(a) empregado(a) terá direito ao seu repouso semanal remunerado, que será concedido preferencialmente aos domingos (observar a periodicidade legal coincidente com o domingo), como também ao gozo dos feriados nacionais, estaduais e municipais, sem prejuízo de sua remuneração, podendo, se houver trabalho nesses dias, ser concedida folga compensatória ou efetuado o pagamento correspondente, em dobro.

Outra opção para a 2ª cláusula, com jornada de 12 x 36:

2ª CLÁUSULA - A prestação do serviço se dará em regime de 12 x 36, devendo o empregado trabalhar ininterruptamente, das às de um dia e folgar nas 36 horas seguintes, perfazendo a jornada de 12 diárias.

§ 1º – O(a) empregador(a), terá de indenizar o intervalo intrajornada não concedido, no valor de 1 hora normal, acrescido do adicional de 50% sobre esse valor.

§ 2º – O(a) empregado(a), ao trabalhar na jornada acima especificada, já terá compensado seu repouso semanal remunerado, bem como os feriados trabalhados.

3ª CLÁUSULA – Ficará a cargo do(a) empregador(a) doméstico(a) a decisão acerca de eventual uso de uniforme pelo(a) empregado(a) doméstico(a).

4ª CLÁUSULA - Sempre que causar algum prejuízo, resultante de alguma conduta dolosa ou culposa ficará obrigado(a) o(a) empre-

gado(a) a ressarcir o(a) empregador(a) pelos danos causados.

5ª CLÁUSULA - O prazo deste contrato é de 30 dias, a título de experiência, podendo ser prorrogado por mais (30 ou 60) dias (desde que a soma desses períodos não exceda de 90 dias), se rescindido, neste prazo, não haverá cumprimento ou indenização do aviso prévio.

Parágrafo único - Permanecendo o(a) empregado(a) a serviço do(a) empregador(a) após o término do período de experiência, continuarão em vigor por prazo indeterminado as cláusulas constantes deste contrato.

Por estarem de acordo, firmam o presente contrato de trabalho doméstico, para que passe a produzir seus efeitos legais.

...../...../.....

(nome) – empregador(a) doméstico(a)

(nome) – empregado(a) doméstico(a)

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL - CTPS

Instruções para Preenchimento:

FOLHA DE CONTRATO DE TRABALHO:

Empregador(a): Preencher com o nome completo do(a) empregador(a).

CNPJ/CPF: Por se tratar de emprego doméstico, deve ser informado o número do Cadastro das Pessoas Físicas (CPF) do(a) empregador(a).

Endereço: deve ser informado o endereço do(a) empregador(a).

Espécie de estabelecimento: Residência, sítio, chácara, outros.

Cargo ou função: Discriminar a função (empregado(a) doméstico(a) nos serviços gerais, cozinheiro(a) do serviço doméstico, motorista no serviço doméstico, etc), mesmo que se especifique a função,

deve-se identificá-la como de trabalho doméstico.

CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES - CBO: deve ser informado o código da Classificação Brasileira de Ocupações - CBO:

5121-05 Empregado doméstico nos serviços gerais – Caseiro;

5121-10 Empregado doméstico arrumador – Arrumador no serviço doméstico;

5121-15 Empregado doméstico faxineiro – Faxineiro no serviço doméstico;

5162-05 Babá – Cuidador de bebês, crianças;

5162-10 Cuidador de idosos – Acompanhante de idosos, cuidador de pessoas idosas e dependentes, cuidador de idosos domiciliar, cuidador institucional.

Data da admissão: deve ser informada a data do início das atividades.

Remuneração especificada: deve ser informada a remuneração do(a) empregado(a), inclusive por extenso, registrando se ela será mensal, diária ou horária, conforme o caso.

PÁGINA DE FÉRIAS:

Férias: Período aquisitivo (exemplo: empregado admitido em 15.06.2013 terá seu primeiro período aquisitivo: 15.06.2014 à 14.06.2015).

Período de gozo: (Exemplo: dadas as férias ao empregado no período de 02.08.2015 a 31.08.2015, este será o período de gozo das mesmas).

Exemplo de anotação das férias:

ANOTAÇÕES DE FÉRIAS:

Gozou férias relativas ao período de 2014/2015 _____
de 02 / 08 / 2015 a 31 / 08 / 2015 _____

Assinatura do(a) empregador(a)

PÁGINA DE ALTERAÇÃO SALARIAL:

Deve ser informada a data do aumento salarial, seu novo valor e o motivo.

Exemplo de anotação de alteração salarial: um empregado doméstico, em 1º de janeiro de 2015 teve seu salário aumentado para R\$ 788,00 (setecentos e oitenta e oito reais) em razão do reajuste do valor do salário mínimo.

ALTERAÇÕES DE SALÁRIO:

Aumentado em _01 / _01 / _2015_ para R\$ 788,00 _____

Na função de __a mesma_____

CBO _____ por motivo de _reajuste do valor__
_do salário mínimo_____

Assinatura do(a) empregador(a)

MODELOS DE RECIBOS E DOCUMENTOS

O(A) empregador(a) doméstico(a) poderá utilizar o Módulo do Empregador Doméstico do Simples Doméstico, integrante do eSocial, para gerar e emitir todos os documentos necessários ao controle e gerenciamento do(e) seu(sua) empregado(a) doméstico(a).

MAIS INFORMAÇÕES

Mais informações podem ser obtidas nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTEs), Gerências do Trabalho e Emprego e Agências de Atendimento do Trabalho e Emprego mais próximas e também pelo Serviço Central de Atendimento Alô Trabalho, ligando gratuitamente para o telefone 158. Em muitas unidades do MTPS, o atendimento é feito mediante agendamento prévio, no site: www.mte.gov.br.

Documento elaborado pelos Auditores Fiscais do Trabalho Walewska Riva de Quesado (SRTE/CE), Deuzinéa Nogueira da Silva (CGFIT/DEFIT/SIT) e Rômulo Machado e Silva (DSST/SIT). Atualização elaborada pelos Auditores Fiscais do Trabalho Luiz Antônio Medeiros de Araújo (SRTE/RN) e Eva Patrícia Gonçalo Pires (SIT).

Ministério do
Trabalho e Previdência Social

