

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE

## **HORA EXTRA DO EMPREGADO DOMÉSTICO**

JAIME DE AQUINO DAMASCENO NETO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à banca examinadora do curso de Direito, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito da Faculdade Fanese.

Orientador: Prof. Marcelo de Macedo  
Sschimmelpfeng

Aracaju, Maio de 2016

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE

## **HORA EXTRA DO EMPREGADO DOMÉSTICO**

**JAIME DE AQUINO DAMASCENO NETO**

**Aracaju, Maio de 2016**

FOLHA DE APROVAÇÃO

JAIME DE AQUINO DAMASCENO NETO

**HORA EXTRA DO EMPREGADO DOMÉSTICO**

BANCA EXAMINADORA

Ms. Marcelo de Macedo

Prof. Kleidson Nascimento

Prof. Flavia Pessoa

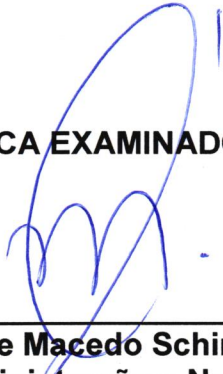
Aracaju, Maio de 2016

**JAIME DE AQUINO DAMASCENO NETO**  
**HORA EXTRA DO EMPREGADO DOMÉSTICO**

Monografia apresentada como um dos pré-requisitos para obtenção de grau de bacharel em Direito à comissão julgadora da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.

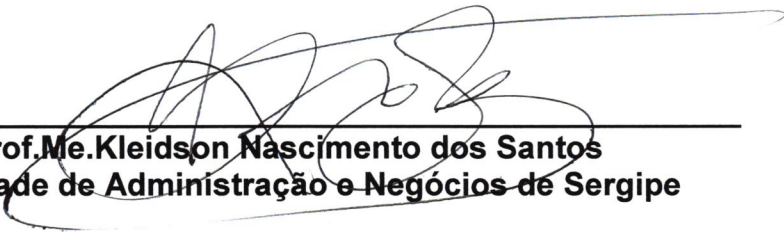
Aprovado em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**



---

**Prof. Me.Marcelo de Macedo Schimmelpfeng - Orientador**  
**Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe**



---

**Prof.Me.Kleudson Nascimento dos Santos**  
**Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe**



---

**Prof.Me.PATRICIA ANDREA CÁRCERES DA SILVA**  
**Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe**

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	09
2. QUEM É O EMPREGADO DOMÉSTICO .....	11
3. JORNADA DE TRABALHO.....	12
3.1. NEGOCIAR A JORNADA DE TRABALHO DA DOMÉSTICA: É POSSÍVEL?.....	14
4. CARTÃO DE PONTO: NECESSIDADE.....	15
4.1. ADICIONAL DE VIAGEM .....	17
4.2. A MORADIA DA EMPREGADA DOMÉSTICA NO TRABALHO (DORMIR NA RESIDÊNCIA).....	18
5. ASSINATURA DA CARTEIRA DE TRABALHO.....	18
6. MUDANÇAS DA LEI COMPLEMENTAR 150/2015.....	20
7. DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO .....	26
8. E-SOCIAL.....	37
9. PRINCIPAIS DEVERES DO EMPREGADO DOMÉSTICO.....	39
10. PRINCIPAIS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO .....	39
11. PRINCIPAIS OBRIGAÇÕES DO PATRÃO .....	39

12. INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES DA RECISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO.....	40
13. ENTENDENDO A PEC DAS DOMESTICAS: O QUE MUDOU DE FATO? O QUE PRECISA MUDAR? QUAIS OS BENEFÍCIOS ADQUIRIDOS E QUAIS OS QUE ESTÃO APENAS NO PAPEL.....	42
CONCLUSÃO.....	44
ANEXOS .....	45
REFERÊNCIA.....	50
APENDICE.....	51

Dedico aos meus pais, irmãos, minha esposa, minha filha e a toda minha família que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida.

Agradeço a todos os *professores* por me proporcionaram o conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de *formação profissional*.

A palavra mestre, nunca fará justiça aos *professores* dedicados aos quais sem nominar terão os meus eternos agradecimentos.

“Todos têm direito de se enganar nas suas opiniões. Mas ninguém tem o direito de se enganar nos fatos”.

Bernard Baruch

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho apresenta um histórico normativo dos direitos do empregado doméstico no Brasil. Aborda e comenta as inovações trazidas pela EC nº 72 de abril de 2013 e analisa sua respectiva regulamentação pela LC nº 150/2015. E tem por objetivo central analisar a aplicação desta alteração legislativa nas relações de trabalho e seus reflexos na sociedade e acomodação dos seus efeitos na esfera jurídica.

Sabe-se que o trabalho doméstico foi estigmatizado ao longo da história da humanidade e no Brasil não foi diferente. O primeiro diploma legal a disciplinar especificamente o assunto foi editado em 1972 com a Lei nº 5.859. Para entendermos essa longa jornada que representa a trajetória dos direitos dos empregados domésticos no Brasil até a publicação da LC nº 150/2015 iremos delinear uma sintética linha cronológica e seus aspectos mais relevantes. Ademais, verificar-se-á a efetividade dos direitos que já estavam em vigor e as inovações que ainda entrarão em vigor.

Desta forma, com o a chegada da Lei Complementar 150 de 1º de junho de 2015, surgiram, expressamente, os direitos trabalhistas aos empregados domésticos, visando garantir, portanto, uma maior qualidade na prestação dos serviços destes para com seus empregadores.

Todavia, embora a referida lei complementar apresente os direitos dos trabalhadores domésticos, seus impactos poderão ser negativos perante a sociedade, uma vez que a contratação será bem mais onerosa ao empregador doméstico, bem como o fato de o país estar enfrentando uma grande crise político-econômica.

Os direitos aplicados imediatamente com a publicação da EC nº 72/2013 foram os seguintes:

Art. 7º:

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

Pendiam de regulamentação os seguintes direitos, conforme se depreende dos incisos abaixo colacionados:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Em resumo, podemos afirmar que a Lei Complementar nº 150/2015 revogou expressamente em seu art. 46, a Antiga Lei dos Empregados Domésticos de nº 5.859/72 e trouxe à baila a regulamentação dos novos

direitos estendidos à categoria pela EC 72/2013. O que será abordado no decorrer do trabalho.

## 2. QUEM É O EMPREGADO DOMÉSTICO?

Considera-se empregado(a) doméstico(a) aquele(a) maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

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, babá, 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 sítio ou local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa.

A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 09 de março de 1973, dispõe sobre a profissão do(a) empregado(a) doméstico(a), conceituando e atribuindo-lhe direitos.

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, concedeu outros, tais como: salário-mínimo; irredutibilidade salarial; 13ºsalário; repouso semanal remunerado; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; licença paternidade; aviso prévio; aposentadoria e integração à Previdência Social.

Com a edição da Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006, que alterou a Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972, os (as) trabalhadores(as) domésticos(as) adquiriram direito às férias de 30 dias, obtiveram a estabilidade para gestantes, direito aos feriados civis e religiosos, além da proibição de descontos de moradia, alimentação, vestuário e produtos de higiene pessoal utilizados no local de trabalho. Outra mudança significativa para incrementar a

---

\* [http://www3.mte.gov.br/trab\\_domestico](http://www3.mte.gov.br/trab_domestico), Terça-Feira, 7 de junho de 2016

formalização dos vínculos dos empregados domésticos foi a dedução no Imposto de Renda Pessoa Física de 12% do valor do recolhimento referente a um salário mínimo mensal de um(a) empregado(a) doméstico(a), incluídas as parcelas de 13º Salário e 1/3 de férias. Também permitiu ao(à) empregador(a) recolher a contribuição referente a competência de novembro de cada ano até o dia 20 de dezembro, juntamente com a contribuição referente ao 13º salário, utilizando-se de um único documento de arrecadação (GPS).

Por força da Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013, foram estendidos aos(às) domésticos (as) outros direitos: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro-desemprego; FGTS; remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; salário família; 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 anos.

### **3. JORNADA DE TRABALHO**

A categoria dos empregados domésticos sempre foi desprovida de direitos trabalhistas, e todo o contrato de trabalho era regido com base no acordo feito entre empregador e empregado, sendo certo que a tendência era a de se garantir os interesses do empregador.

Não existia, para esta categoria, nenhuma previsão legal que estabelecesse direitos trabalhistas, como jornada de trabalho, intervalos intrajornada e interjornadas, férias, horas extras, entre outros, tendo em vista que as relações de emprego eram regidas apenas pela Lei nº 5.859/1972, a qual não abrangia, sequer, os direitos básicos de qualquer trabalhador, sendo totalmente genérica.

A grande novidade apresentada pela Lei Complementar nº 150/2015 foi a fixação de jornada de trabalho ao empregado doméstico, que antes era simplesmente acordada entre as partes. A lei complementar estabeleceu que a jornada do empregado doméstico não poderá exceder 8 (oito) horas diárias e

44 (quarenta e quatro) semanais, respeitando-se o limite mensal de 220 (duzentas e vinte) horas. A referida lei traz, ainda, a possibilidade de o empregado doméstico exercer suas atividades em regime de tempo parcial, permitindo a este o labor semanal que não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

Além desses dois modos de jornada, a Lei Complementar nº 150/2015 dá opção, ainda, de o empregado doméstico exercer a jornada em escalas de 12 horas seguidas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso, respeitando-se os intervalos previstos em lei, desde que a jornada seja estabelecida mediante acordo escrito entre as partes. Deste modo, percebe-se que a referida lei complementar passou a detalhar as diversas possibilidades de jornada de trabalho para que se aplique o que for melhor para as partes. Para ser mais específica, a Lei Complementar nº 150/2015 estabeleceu, ainda, o funcionamento da jornada de trabalho do empregado doméstico para a época em que este viajar a serviço, acompanhando seu empregador. Nesse sentido, serão consideradas, para a contabilidade da jornada diária, apenas as horas efetivamente laboradas. Além disso, o empregado doméstico terá o valor de sua hora diferenciada enquanto estiver em viagem, devendo esta ser acrescida de, no mínimo, 25% sobre o valor da hora normal. Além de estabelecer a jornada de trabalho para o empregado doméstico, o legislador instituiu, ainda, a obrigatoriedade de controle de jornada, que deverá ser efetuado por meio de mecanismo manual, mecânico ou eletrônico, desde que seja idôneo, capaz de demonstrar a real jornada exercida pelo empregado doméstico.

A apuração da jornada de trabalho para fins de pagamento de horas extras ou desconto de faltas, deve-se levar em consideração, principalmente, os acordos e convenções coletivas de trabalho que normalmente ditam normas específicas para as respectivas categorias profissionais e regiões de abrangência.

É comum também nas empresas, a adoção do sistema de acordo de banco de horas para os empregados, visando maior facilidade na gestão e flexibilidade no controle de horas dos empregados.

A mudança na carga horária do trabalhador doméstico de 44 para 40 horas tem grandes implicações no cenário nacional. Se por um lado melhorou muitas situações para o trabalhador doméstico. A redução visa tornar menos

exaustiva a jornada, ampliar o tempo para lazer, qualificação e vida social e também gerar empregos. Ela também evitará muitos acidentes de trabalho, ocasionados pelo cansaço. Além de proporcionar aos trabalhadores garantias que nunca tiveram, como seguro desemprego, férias, abono entre outros benefícios.

### 3.1. NEGOCIAR A JORNADA DE TRABALHO DA DOMESTICA: É POSSÍVEL?

Segundo a EC das Domésticas, a jornada diária do empregado é de oito horas diárias ou 44 horas semanais, podendo também ser reduzida.

Segundo a lei das domésticas, também podem ser negociadas jornadas de 12 horas seguidas por 36 horas de descanso, se for preciso. A atenção que fica é sobre o divisor legal, que varia de acordo com a extensão da jornada, referência para cálculo das horas normais e extras e as devidas formalizações em contrato e carteira de trabalho.

Pode-se também estender a jornada diária da empregada de segunda a sexta-feira além das oito horas e retirar o sábado. Porém é importante que a compensação seja sempre oficializada por escrito. Se irá existir uma jornada na qual as horas do sábado serão diluídas durante a semana, é importante que empregador e empregado estejam cientes da exata duração da jornada em cada dia.

Um exemplo possível é o da diluição igual em todos os dias, quando o empregado poderá trabalhar 8h48 de segunda a sexta, totalizando 44 horas semanais. Outra possibilidade é trabalhar 9 horas diárias de segunda a quinta e 8 horas na sexta-feira, totalizando as mesmas 44 horas.

Estas opções de jornada estão disponíveis de forma pré-estabelecida no contrato de trabalho. E a partir deste combinado, todo o controle de frequência e horas se baseará nestes horários estabelecidos de maneira automática pelo APP de relógio de ponto ou pelo Portal de Voz

#### 4. CARTÃO DE PONTO: NECESSIDADE

Com base no artigo 74, parágrafo 2º da CLT e portaria MTPS 3626/91, que determina registro manual, mecânico ou eletrônico para os estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados, é obrigatória a marcação de ponto com a anotação da hora de entrada e saída, devendo ser pré-assinalados os intervalos para repouso e alimentação. A pré assinalação desses intervalos poderá ser feita pelo próprio empregador, de forma impressa ou não.

A marcação do cartão de ponto poderá ser feita em registros manuais, mecânicos ou eletrônicos, isto é, por meio de relógio de ponto, cartão magnético (ou assemelhado) ou manuscrito, em livro, cartão ou ficha de ponto. Um dos meios utilizados para marcação de ponto é via computador. Segundo o Ministério do Trabalho, poderá ser adotado qualquer tipo de registro de marcação de ponto escolhido pela empresa, desde que conste a assinatura do empregado em todas as formas de controle utilizado, seja efetuado por meio mecânico ou eletrônico. Assim, se utilizado a marcação eletrônica, o empregado deverá colocar sua assinatura no relatório (ou documento equivalente) no qual constem os horários de trabalho, recebidos por via de cartão magnético ou assemelhados. (PORTARIA 1510 – MTE).

As empresas devem afixar em lugar bem visível o quadro de horário expedido pelo Ministério do Trabalho e da previdência Social, conforme modelo adotado pela portaria nº 576, de 06/01/1941, citada no artigo 14 da Portaria nº 3626/91. Conforme a Portaria nº 3626 de 13/11/1991, art.13, a empresa que adotar registros manuais, mecânicos ou eletrônicos individualizados de controle de horário de trabalho, contendo a hora de entrada e saída, bem como a pré-assinalação do período de repouso ou alimentação, ficam dispensados do uso do quadro de horário.

No que se refere ao objeto de nosso estudo, os trabalhadores e trabalhadoras domésticos, é recomendado que o empregador faça uso do livro ou cartão ponto, recomenda-se meios mecânicos e ou eletrônicos, como já vimos acima, a empresas que tenham acima de 10 (dez) funcionários, todavia, o empregador doméstico não está isento do controle de trabalho do empregado, seja pelo uso do livro ou cartão de ponto.

O artigo 58, parágrafo 1º da CLT dispõe sobre a tolerância de entrada e saída dos funcionários, assim não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários.

A Lei Complementar nº 150/2015 trouxe, também, previsão a respeito das horas extraordinárias, estabelecendo a possibilidade destas, desde que com o acréscimo de um percentual mínimo de 50% sobre a hora normal. Além de possibilitar a prática de horas extras, a referida lei complementar permite, ainda, o regime de compensação, ou seja, as horas extraordinárias laboradas em um dia não serão pagas, mas deverão ser compensadas com o respectivo repouso em outro dia. Embora exista o regime de compensação de horas, as 40 (quarenta) primeiras horas extras deverão ser pagas com o respectivo adicional. Assim, somente as horas que ultrapassarem as 40 (quarenta) primeiras horas poderão ser compensadas no limite de até 1 (um) ano. No entanto, caso as referidas horas não sejam compensadas, estas deverão ser remuneradas como horas extras.

Há, também, a possibilidade de realização de horas extras ao empregado que exerça o trabalho em regime de tempo parcial. Todavia, este somente poderá laborar em jornada extraordinária até o limite de 1 hora diária, desde que haja acordo escrito permitindo o labor extraordinário. Além do mais, o empregador doméstico deve ficar atento ao fato de que o empregado doméstico que labora em regime de tempo parcial deve ter sua jornada diária composta de no máximo 6 horas diárias.

Assim, o labor extraordinário que exceda 6 horas diárias descaracterizaria o trabalho em regime de tempo parcial, passando a ter que cumprir o disposto em lei a respeito da jornada normal de um trabalhador doméstico. De outra sorte, novos direitos foram trazidos pela lei complementar como no caso da jornada em regime de 12 x 36 horas - Importante mencionar a diferença em relação ao trabalhador celetista que somente poderá trabalhar no regime 12 x 36 horas por meio de convenção ou acordo coletivo - na qual a jornada diária de 8 horas poderá ser estendida por acordo escrito para 12 horas com 36 horas de intervalo ininterruptos, sendo possível a indenização do intervalo interjornada ao invés de concedê-lo (art. 10). No § 2º do art. 10 o legislador

tentou estender, de forma anômala, esses direitos as demais atividades que possuam o mesmo regime de horário. Por extrapolar seu raio de incidência trazendo matéria estranha ao objeto do projeto de lei, conforme prescreve o art. 7º, inciso II da LC nº 95/98, a presidente Dilma Rousseff vetou o dispositivo. Este regime de horas foi proposto em vistas aos cuidadores de enfermos e idosos que necessitam de supervisão continuada, principalmente em pernoites.

A LC nº 150/2015 delineou uma forma diferente de horas extras, pois concedeu o acréscimo padrão de 50% (cinquenta por cento) à remuneração do serviço normal, mas previu também regras de compensação e obrigatoriedade para o pagamento das primeiras 40 horas extras a fim de desmotivar o prolongamento da jornada.

Nesse sentido, o art. 2º estabeleceu que a duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais. Conforme dicção inserida no inciso I do §5º será devido o pagamento, como horas extraordinárias das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho ou poderão ser deduzidas sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês (inciso II). Já o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais que deverão ser pagas ou “descontadas” em função de redução de horário ou dia útil não trabalhada, deverão ser compensadas no prazo máximo de 1 (um) ano.

#### 4.1. ADICIONAL DE VIAGEM

Nas hipóteses em que o empregado acompanha seu empregador em viagens (secretárias, babás, por exemplo) deverá receber um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal (art. 11, § 2º), sendo que este adicional poderá ser convertido em banco de horas e ser utilizado a critério do empregador (art. 11, §3º). Somente as horas efetivamente laboradas serão remuneradas e as horas extras poderão ser compensadas em outro dia (art. 11).

Conforme o art. 17, a empregada doméstica mensalista continua com o direito a 30 (trinta) dias de férias a cada 12 (doze) meses trabalhados. A novidade é que agora será permitido dividir a concessão de férias em 2 (dois) períodos, sendo um deles, de no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

#### 4.2. A MORADIA DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO LOCAL DE TRABALHO (DORMIR NA RESIDÊNCIA)

A lei das domésticas ou Lei Complementar nº 150/2015, garantiu novos direitos trabalhistas aos empregados domésticos, como vimos anteriormente. As regras mudam o dia a dia das famílias brasileiras e criam muitas obrigações para patrões. Uma dessas mudanças é quanto a situação do empregado dormir no local do trabalho.

A nova lei determina que partir do fim da jornada de trabalho, o empregado doméstico tem o direito de não mais trabalhar. E caso o faça será constituído hora extra. Por exemplo, se após o empregado terminar seu expediente e for descansar o empregador pedir qualquer coisa três horas depois de ela ter ido para o quarto, terão que ser pagas as três horas extras, porque caracteriza que o empregado ficou à disposição do patrão. Entretanto, o período em que ela está dormindo também não conta para adicional noturno.

### 5. ASSINATURA DA CARTEIRA DE TRABALHO

É preciso incluir nome do empregador, endereço, CPF (o número pode ser informado no local dedicado ao CNPJ), tipo de local onde o trabalhador atuará e a função que ele exercerá. Somente a partir desse registro feito que o empregado poderá se inscrever no Instituto Nacional de Previdência Social (INSS).

O trabalhador terá o direito de receber ao menos um salário mínimo ao mês (inclusive quem recebe remuneração variável) e horas extras trabalhadas. Poderá precisar de regulamentação, mas estão previstos na PEC adicional

noturno (realizado entre 22h e 5h) e depósito do FGTS. Também indenização de 40% sobre o montante de todos os depósitos realizados durante a vigência do contrato, devidamente atualizados, na conta vinculada do empregado, se o empregado for demitido sem justa causa; seguro desemprego; salário-família; auxílio-creche e pré-escola; seguro contra acidentes de trabalho e indenização em caso de despedida sem justa causa.

A orientação é que o empregador faça um contrato que informe o motivo pelo qual o funcionário está sendo efetivado, as horas de trabalho e as funções que serão exercidas. Elabore um contrato entre as duas partes na qual fique claro a explicação da razão do contrato; Destaque que ele está sendo elaborado a partir da data X e que tem por objetivo estabelecer regras das atividades e horários de forma conjunta; Fixe uma jornada de trabalho diária; Informe que, se ultrapassada referida jornada, será feito o pagamento de horas extras; Informe se será realizado um controle de horas e de que forma, ou se a empregada dirá os dias em que ultrapassou a jornada e em quanto; Deixe claro se a doméstica vai morar no local de trabalho, à disposição do empregador, ou se vai passar a semana no emprego sem trabalhar no período da noite; Se contratada para trabalhar na parte noturna, especifique o horário e como será remunerada; Informe que o FGTS será recolhido na forma da lei; Inclua as assinaturas das duas testemunhas, sendo uma da empregada e outra do empregador; O horário de entrada e saída deverá ser combinado entre as duas partes porque, com base nisso, serão calculadas as horas extras, caso o horário de trabalho seja excedido. A PEC 148/2015, propõe 8 horas de trabalho por dia e 44 horas semanais.

Além dos benefícios que garante ao trabalhador, a assinatura da carteira de trabalho do funcionário também garante à empresa a obrigatoriedade do cumprimento do contrato de trabalho por parte do funcionário, sendo uma formalização de tal contrato. Dessa forma, fica o funcionário sujeito ao cumprimento da sua parte do contrato, além de obrigado aos seus deveres como trabalhador, tais como o aviso prévio indenizado, a não possibilidade de abandono de emprego, entre outros, sendo também passível de penalização em uma eventual rescisão contratual.

## 6. MUDANÇAS DA LEI COMPLEMENTAR 150/2015

As principais mudanças ocorridas com Lei Complementar 150/2015, se dão pelo artigo 37 da nova lei. Vamos acompanhar as mudanças:

	Antes da LC 150	Depois da LC 150	Dispositivo da Lei Complementar 150/2015
Prazo para recolhimento da contribuição previdenciária	Dia 15	Dia 07	Artigo 36
Recolhimento sobre o salário (%)	12% (INSS)	8% (INSS) + 8% (FGTS) + 3,2% (Antecipação de multa do FGTS) + 0,8% para o Seguro Acidente de Trabalho.	Artigo 34
Auxílio-Acidente	O empregado doméstico não possuía o benefício	O empregado tem o direito de requerer o benefício em caso de acidente de qualquer natureza ou acidente de trabalho.	Artigo 37
Em casos de acidente, o que o empregador deve fazer?	Não existia nada a respeito	Deverá comunicar a Previdência Social até o primeiro dia útil ao acidente – emissão da CAT	Artigo 37
E em caso de morte do empregado?	Não existia nada a respeito	Deverá comunicar a Previdência Social de imediato – emissão da CAT	Artigo 37
Início do cômputo do período de carência	Efetivo pagamento da primeira contribuição sem atraso	Filiação ao RGPS, ou seja, a partir do início da atividade remunerada como empregada doméstica.	Artigo 37
Para o cálculo do valor mensal do benefício, serão computados	Salários de contribuição referentes aos meses de contribuições efetivamente recolhidas	Salários de contribuição: remuneração auferida pela empregada doméstica, ainda que não recolhidas as contribuições previdenciárias pelo empregador doméstico	Artigo 37
Salário-Família	O empregado doméstico não possuía o direito ao salário-família	O empregado doméstico passa a receber o salário-família, bastando apenas apresentar a certidão de nascimento do(s) seu(s) filho(s) e ser considerado de baixa renda, nos termos da legislação de regência.	Artigo 37
REDOM – Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores	Este programa não existia	Este programa tem por finalidade possibilitar ao empregador o parcelamento dos débitos com o INSS, incluindo redução de multas em 100% e 60% dos juros de mora –	Artigos 39 a 41

Domésticos		Prazo para adesão: 120 dias após a vigência da norma legal.	
------------	--	---	--

Fonte: Ieprev

De acordo com o quadro acima, podemos perceber que as mudanças significativas ou direitos trazidos pela nova lei foram quanto a ideia de empregado domestico e suas atribuições, como também no que se refere aos seus direitos como empregado.

A nova Lei também elucida quem é o empregado domestico. Definindo-o assim: “entende-se, por empregado doméstico, que é todo o indivíduo que presta serviços de forma contínua, onerosa, subordinada, pessoal e que não tenha finalidade lucrativa à família ou determinada pessoa no âmbito residencial”. Além do mais, para ser considerado um empregado doméstico, o indivíduo, além de preencher os requisitos expostos, deve exercer suas atividades por mais de dois dias por semana.

Importante frisar, também, que, embora estejam preenchidos os requisitos acima, o empregado doméstico deve ser maior de idade. Isso porque a lei veda, expressamente, a possibilidade de contratar empregados domésticos menores de 18 anos.

Desse modo, empregado doméstico não é apenas o empregado que exerce funções internamente, na residência do empregador, como de limpeza, de faxina, de cozinhar, cuidando de crianças ou idosos, mas também o jardineiro, o vigia da casa, o motorista, entre outros.

Uma novidade apresentada pela Lei Complementar nº 150/2015 foi a fixação de jornada de trabalho ao empregado doméstico, que antes era simplesmente acordada entre as partes. Assim, a referida lei complementar estabeleceu que a jornada do empregado doméstico não poderá exceder 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, respeitando-se o limite mensal de 220 (duzentos e vinte) horas.

A referida lei traz, ainda, a possibilidade de o empregado doméstico exercer suas atividades em regime de tempo parcial, permitindo a este o labor semanal que não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

Além desses dois modos de jornada, a Lei Complementar nº 150/2015 dá opção, ainda, de o empregado doméstico exercer a jornada em escalas de

12 horas seguidas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso, respeitando-se os intervalos previstos em lei, desde que a jornada seja estabelecida mediante acordo escrito entre as partes.

Deste modo, percebe-se que a referida lei complementar passou a detalhar as diversas possibilidades de jornada de trabalho para que se aplique o que for melhor para as partes.

Para ser mais específica, a Lei Complementar nº 150/2015 estabeleceu, ainda, o funcionamento da jornada de trabalho do empregado doméstico para a época em que este viajar a serviço, acompanhando seu empregador. Nesse sentido, serão consideradas, para a contabilidade da jornada diária, apenas as horas efetivamente laboradas. Além disso, o empregado doméstico terá o valor de sua hora diferenciada enquanto estiver em viagem, devendo esta ser acrescida de, no mínimo, 25% sobre o valor da hora normal.

Além de estabelecer a jornada de trabalho para o empregado doméstico, o legislador instituiu, ainda, a obrigatoriedade de controle de jornada, que deverá ser efetuado por meio de mecanismo manual, mecânico ou eletrônico, desde que seja idôneo, capaz de demonstrar a real jornada exercida pelo empregado doméstico.

A Lei Complementar nº 150/2015 trouxe, também, previsão a respeito das horas extraordinárias, estabelecendo possibilidade destas, desde que com o acréscimo de um percentual mínimo de 50% sobre a hora normal. Além de possibilitar a prática de horas extras, a referida lei complementar permite, ainda, o regime de compensação, ou seja, as horas extraordinárias laboradas em um dia não serão pagas, mas deverão ser compensadas com o respectivo repouso e outro dia.

Embora exista o regime de compensação de horas, as 40 (quarenta) primeiras horas extras deverão ser pagas com o respectivo adicional. Assim, somente as horas que ultrapassarem as 40 (quarenta) primeiras horas poderão ser compensadas no limite de até 1 (um) ano. No entanto, caso as referidas horas não sejam compensadas, estas deverão ser remuneradas como horas extras.

Há, também, a possibilidade de realização de horas extras ao empregado que exerça o trabalho em regime de tempo parcial. Todavia, este somente poderá laborar em jornada extraordinária até o limite de 1 hora diária,

desde que haja acordo escrito permitindo o labor extraordinário. Além do mais, o empregador doméstico deve ficar atento ao fato de que o empregado doméstico que labora em regime de tempo parcial deve ter sua jornada diária composta de no máximo 6 horas diárias.

Assim, o labor extraordinário que exceda 6 horas diárias descaracterizaria o trabalho em regime de tempo parcial, passando a ter que cumprir o disposto em lei a respeito da jornada normal de um trabalhador doméstico.

Antes da Lei Complementar nº 150/2015, não havia nenhuma previsão legal com relação aos intervalos intrajornadas. Nesse sentido, a referida lei complementar trouxe, expressamente, o direito ao empregado doméstico, devendo, este, gozar do intervalo para descanso e refeição de, no mínimo, 1 hora diária. No entanto, caso haja prévio acordo escrito entre as partes, o dito intervalo poderá, ainda, ser reduzido para 30 (trinta) minutos.

Com relação à Lei Complementar nº 150/2015, esta foi tão específica que abordou, também, o intervalo intrajornada para aqueles empregados que residem em seu local de trabalho. Deste modo, a este empregado doméstico há a possibilidade de duas pausas para o gozo do intervalo intrajornada, sendo que cada uma deverá ser de, no mínimo, 1 (uma) hora.

A lei veda, ainda, a possibilidade de pré notação do intervalo intrajornada nas folhas de ponto, sendo obrigatório o seu registro manual, mecânico ou eletrônico, devendo representar o real tempo de pausa usufruído pelo empregado.

Com a nova Lei Complementar, os empregados domésticos que laboram entre as 22h00min e 05h00min terão direito ao recebimento de adicional noturno, bem como direito à hora noturna reduzida.

Assim, o adicional noturno deverá ser de, no mínimo, 20% e toda a hora noturna deverá ter a duração de 52 minutos e 30 segundos.

Com relação às férias, a Lei Complementar nº 150/2015 manteve as mesmas regras gerais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, após cada período aquisitivo (doze meses), o empregado terá direito a 30 (trinta) dias de férias, que serão liberadas durante o período concessivo a critério do empregador, podendo ser convertido em pecúnia apenas 1/3 das férias, a critério do empregado.

Mas a grande novidade é com relação às férias do empregado que exerce seu trabalho em regime de tempo parcial. Nesse sentido, a referida lei determina a quantidade de dias de férias com base na quantidade de horas laboradas por semana, desta forma:

- 18 dias de férias – trabalho semanal superior a 22 horas até o limite de 25 horas;
- 16 dias de férias – trabalho semanal superior a 20 horas até o limite de 22 horas;
- 14 dias de férias – trabalho semanal superior a 15 horas até o limite de 20 horas;
- 12 dias de férias – trabalho semanal superior a 10 horas até o limite de 15 horas;
- 10 dias de férias – trabalho semanal superior a 5 horas até o limite de 10 horas;
- 8 dias de férias – trabalho semanal com duração igual ou inferior a 5 horas.

Assim, todos os empregados domésticos terão direito a férias acrescidas do terço constitucional na proporção de seu efetivo trabalho mensal, sem existir diferenças entre as diversas jornadas para os empregados domésticos.

A Lei Complementar 150/2015 permite a contratação de empregado doméstico por meio de contrato por prazo determinado. Todavia, essa possibilidade se enquadra apenas em duas hipóteses:

- a) contrato de experiência; e
- b) contrato temporário.

Com relação ao contrato de experiência, o legislador manteve o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, afirmando que o contrato de experiência será de, no máximo, 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado uma única vez, desde que a soma dos dois períodos não ultrapassem o referido prazo.

Além do contrato de experiência, poderá haver um contrato temporário, mas este contrato só será aceito nas hipóteses previstas no artigo 4º, II, da Lei Complementar 150/2015, quais sejam:

- a) para atender as necessidades familiares de natureza transitórias; ou

b) para substituição temporária de empregado doméstico com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido.

Não havendo previsão legal para a contratação temporária em outras situações.

Outra novidade trazida pela referida lei complementar é a indenização nos casos de demissão sem justa causa. Ou seja, agora, o empregado doméstico tem direito à multa de 40% sobre os depósitos do FGTS.

No entanto, para os empregados domésticos, a multa rescisória de 40% será recolhida mensalmente ao longo da vigência de todo o contrato de trabalho, diferentemente do que ocorre nas demais relações de emprego, onde a referida multa é recolhida apenas quando há a rescisão contratual.

Deste modo, além de recolher os 8% referente ao FGTS, os empregadores domésticos terão que recolher mais 3,2% a título de multa indenizatória. Todavia, a depender da forma de rescisão contratual, os valores recolhidos a título de multa rescisória serão convertidos em favor do empregador doméstico.

Além de todo o exposto, a partir da Lei Complementar 150/2015, o empregado doméstico terá direito:

- a) ao auxílio pré-escola;
- b) ao salário família;
- c) ao seguro contra acidentes de trabalho;
- d) ao seguro-desemprego;
- e) estabilidade à empregada gestante, entre outros benefícios.

A partir da Lei Complementar 150/2015, o empregador doméstico deverá recolher uma quantidade razoável de impostos devidos diante da contratação de um empregado doméstico. Desta forma, para facilitar o pagamento desses tributos, a referida lei complementar instituiu o chamado "Simples Doméstico", que será um regime unificado para o pagamento de todos os impostos decorrentes da relação empregatícias.

Assim, o pagamento do simples doméstico abrangerá os seguintes impostos:

- a) de 8% a 11% a título de contribuição previdenciária;
- b) 8% de contribuição patronal previdenciária;

- c) 0.8% de contribuição social, com o objetivo de financiar o seguro contra acidentes de trabalho;
- d) 8% a título de FGTS;
- e) 3,2% a título de multa rescisória, que será revertida a favor do empregador em caso de pedido de demissão ou dispensa por justa causa;
- f) outros impostos que incidirem sobre a relação de trabalho.

## **7. DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO**

Com a aprovação da Lei Complementar nº 150, de 2015, que regulamentou a Emenda Constitucional nº 72, os empregados domésticos passaram a gozar de novos direitos. Alguns desses novos direitos passaram a ser usufruídos logo após a edição da lei, como por exemplo, o adicional noturno, intervalos para descanso e alimentação etc. Outros direitos só passaram a ser usufruídos pelos empregados domésticos a partir de outubro de 2015: FGTS, seguro-desemprego, salário família.

Dos direitos em vigor, destacamos:

### **Salário mínimo**

Salário mínimo nacional. Há Estados como São Paulo, Paraná, Santa Catarina, entre outros, em que existem leis estaduais garantindo um piso salarial da categoria superior ao salário mínimo, que deve ser observado pelo empregador.

### **Jornada de Trabalho**

A Jornada de trabalho estabelecida pela Constituição é de até 44 horas semanais e, no máximo, 8 horas diárias. Os empregados domésticos podem ser contratados em tempo parcial e, assim, trabalhar jornadas inferiores às 44 horas semanais e recebem salário proporcional à jornada trabalhada.

Mediante acordo escrito entre empregador(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.

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.

#### Hora extra

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 uma (1) 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.

#### Banco de Horas

A Lei Complementar 150/2015 instituiu o regime de compensação de horas extraordinárias (banco de horas) para o empregado doméstico, com as seguintes regras:

- Será devido o pagamento das primeiras 40 horas extras excedentes ao horário normal de trabalho;
- As 40 primeiras horas poderão ser compensadas dentro do próprio mês, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado;
- O saldo de horas que excederem as 40 primeiras horas mensais poderá ser compensado 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 empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

#### Remuneração de horas trabalhadas em viagem a serviço

Os(As) empregados(a) domésticos(a) 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).

#### Intervalo para refeição e/ou descanso

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 empregado 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).

#### Adicional noturno

O empregador doméstico tem de pagar o adicional noturno aos 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.

#### Repouso semanal remunerado

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).

#### Feridos Civis e Religiosos

Os empregados domésticos tem direito de folgar nos feriados nacionais, estaduais e municipais. Caso haja trabalho nesses feriados, 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:

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.

## Férias

Os empregados tem direito a 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.

13º 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 do eSocial.

#### Licença-maternidade

A empregada doméstica tem direito à licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias (artigo 7º, parágrafo único, 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. 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.

#### Vale-Transporte

O 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.

#### Estabilidade em razão da gravidez

A empregada doméstica tem direito à estabilidade desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto a empregada doméstica. Isso significa que ela 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.

#### FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

A Lei Complementar nº 150, de 2015 obriga a inclusão dos(das) empregados(as) domésticos(as) no FGTS, mas essa inclusão só teve de ocorrer 120 dias após sua edição. Com isso, 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 eSocial, gerado pelo Módulo do Empregador Doméstico.

#### 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 Emprego 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 natureza 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.

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) empregados(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.

#### 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 Módulo Doméstico do eSocial 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) empregador(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.

#### Aviso prévio

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).

#### Relação de emprego protegida contra despedida 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.

## 8. E-SOCIAL

O eSocial é um projeto do governo federal que vai unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos seus empregados.

Desde 01/10/2015, está disponível a ferramenta que possibilitará o recolhimento unificado dos tributos e do FGTS para os empregadores domésticos: Módulo Empregador Doméstico. A ferramenta surge para viabilizar a determinação dada pelo texto da Lei Complementar 150, publicada no dia 02/06/2015, que instituiu o SIMPLES DOMÉSTICO com as seguintes responsabilidades que serão recolhidas em guia única:

Imposto sobre a Renda Pessoa Física, se incidente - Trabalhador;  
8% a 11% de contribuição previdenciária - Trabalhador;  
8% de contribuição patronal previdenciária - Empregador;  
0,8% de seguro contra acidentes do trabalho - Empregador;  
8% de FGTS - Empregador;  
3,2% de indenização compensatória (Multa FGTS) - Empregador.

Para evitar problemas na hora de efetivar o registro do seu trabalhador, o empregador poderá utilizar a ferramenta de Consulta Qualificação Cadastral para identificar possíveis divergências associadas ao nome, data de nascimento, Cadastro de Pessoa Física - CPF e o Número de Identificação Social - NIS (PIS/PASEP/NIT/SUS) de seus empregados domésticos. Ao informar os dados citados, o sistema indicará onde há divergência e orientará sobre o procedimento para acerto.

Em 01/10/2015 serão disponibilizadas as opções de cadastramento do empregador, empregado e afastamentos. A partir do dia 26/10/2015 o empregador poderá gerar sua folha de pagamento, efetuar demissões e gerar a guia única que consolida os recolhimentos tributários e de FGTS. Ressalta-se que para a competência de outubro de 2015 o recolhimento deverá ocorrer até o dia 06/11/2015.

Nas rescisões do contrato de trabalho ocorridas até dia 31/10/2015, o empregador deverá utilizar guia específica (GRRF WEB) disponibilizada pela Caixa Econômica Federal para recolhimento de todos os valores rescisórios do FGTS, conforme vencimento legal. Os tributos relacionados ao desligamento serão gerados diretamente pelo eSocial, através da guia única DAE (Documento de Arrecadação do eSocial), gerada no fechamento da folha, com vencimento no dia 06/11/2015.

Maiores informações sobre as funcionalidades do eSocial poderão ser consultados no Manual do eSocial - Empregador Doméstico.

O projeto eSocial é uma ação conjunta dos seguintes órgãos e entidades do governo federal: Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, Ministério da Previdência – MPS, Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, Secretaria da Receita Federal do Brasil – RFB. O Ministério do Planejamento também participa do projeto, promovendo assessoria aos

demais entes na equalização dos diversos interesses de cada órgão e gerenciando a condução do projeto, através de sua Oficina de Projetos.

## **9. PRINCIPAIS DEVERES DO EMPREGADO DOMÉSTICO**

I - Ser assíduo ao trabalho e desempenhar suas tarefas conforme instruções do empregador;

II - Ao receber o salário, assinar recibo, dando quitação do valor percebido;

III - Quando for desligado do emprego, por demissão ou pedido de dispensa, o empregado deverá apresentar sua Carteira de Trabalho a fim de que o empregador proceda às devidas anotações

IV - Quando pedir dispensa, o empregado deverá comunicar ao empregador sua intenção, com a antecedência mínima de 30 dias.

## **10. PRINCIPAIS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO**

- Carteira de Trabalho e Previdência Social, devidamente anotada;
- Salário-mínimo fixado em lei;
- Irredutibilidade salarial;
- 13º (décimo terceiro salário);
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- Férias de 30 (trinta) dias remuneradas;
- Férias proporcionais, no término do contrato de trabalho;
- Licença à gestante, sem prejuízo do emprego

## **11. PRINCIPAIS OBRIGAÇÕES DO PATRÃO**

- Anotar a Carteira de Trabalho do empregado, devolvendo-a, devidamente assinada, no prazo de 48 horas;
- É proibido ao (à) empregador fazer constar da CTPS do empregado qualquer anotação desabonadora de sua conduta. Exigir do

empregado apresentação do comprovante de inscrição no INSS.

Caso o empregado não possua, o empregador deverá inscrevê-lo;

- Preencher devidamente os recibos de pagamento dos salários, inclusive adiantamentos, sejam mensais ou semanais, solicitando assinatura do empregado no ato do pagamento, o qual deverá ser feito, o mais tardar, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido;
- O recibo deverá ser feito em duas vias, ficando a primeira via com o empregador e a segunda com o empregado;
- O pagamento do salário deve ser feito, em dia útil e no local do trabalho, em dinheiro ou mediante depósito em conta bancária;
- Preencher devidamente os recibos referentes ao pagamento de férias e 13º salário;
- Fornecer ao (à) empregado via do recolhimento mensal do INSS.

## **12. INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES SOBRE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Verbas rescisórias devidas ao empregado doméstico dispensado sem justa causa: Aviso Prévio, Saldo de Salário, 13º Salário (integral ou proporcional), Férias Vencidas, Férias proporcionais.

Verbas rescisórias devidas ao empregado doméstico por pedido de demissão: Aviso Prévio, Saldo de Salário, 13º salário (integral ou proporcional), Férias Vencidas, Férias proporcionais.

O pagamento a que fizer jus ao (a) empregado(a) deverá ser efetuado em dinheiro ou cheque administrativo, 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).

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

São dispensadas a assistência e a homologação à rescisão contratual do empregado(a) doméstico(a). Havendo divergências quanto às parcelas de vidas por ocasião do desligamento ou quanto aos valores a serem pagos, as

dúvidas poderão ser dirimidas pelo sindicato da categoria, Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE) ou suas unidades descentralizadas.

O Empregado(a) que presta seus serviços em condomínios residenciais porteiro(a), zelador(a), vigia etc. não é empregado(a) doméstico(a).

## 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 são 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), serem adotadas posturas que resgatem o respeito e a dignidade, produtividade.

## ASSÉDIO MORAL

Toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que, 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).

### **13. ENTENDENDO A PEC DAS DOMÉSTICAS: O QUE MUDOU DE FATO? O QUE PRECISA MUDAR? QUAIS OS BENEFÍCIOS ADQUIRIDOS E QUAIS OS QUE ESTÃO APENAS NO PAPEL.**

Saudada como o ponto final da abolição da escravatura, a PEC das Domésticas ainda espera regulamentação (Regras importantes dependem de regulamentação, tais quais: a proteção contra a demissão arbitrária, do seguro-desemprego, do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), da remuneração do trabalho noturno superior ao diurno). O texto enquadra vasta categoria de profissionais vistos pela lei como trabalhadores de segunda classe. Entre eles, governanta, cozinheiro, jardineiro, motorista, babá, vigia e cuidador de idosos. Apesar da relevante tarefa que desempenham, falta clareza sobre as relações entre patrão e empregado.

Com incompreensível atraso, passos importantes foram dados até agora. Os avanços decorreram da modernização da sociedade, que impôs iniciativas legislativas. Em bom português: o calendário atravessou o século 19, mas a legislação — ou a ausência de legislação — teimava em fechar os olhos para as mudanças do mundo e das relações laborais.

Só o descompasso explica o descaso com que se trataram homens e mulheres que mantêm contato estreito com a família, e a lentidão com que se incorporam direitos legítimos. Vale lembrar a obrigatoriedade da assinatura da carteira de trabalho e do pagamento do INSS; a garantia do piso de um salário

mínimo, do limite da jornada de trabalho, do repouso semanal, das férias, da licença-maternidade, da aposentadoria, da remuneração de horas extras.

Em março de 2013, o Congresso aprovou a PEC nº 66/12, que amplia os direitos da categoria. Mas não concluiu a tarefa. Regras importantes dependem de regulamentação. Sem o passo seguinte, os trabalhadores ganham, mas não levam. É o caso da proteção contra a demissão arbitrária, do seguro-desemprego, do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), da remuneração do trabalho noturno superior ao diurno.

Trata-se de procrastinação inaceitável. Ao ser anunciada a lei, o governo aproveitou a oportunidade para obter dividendos políticos. Por que não se mobiliza para dar-lhe um ponto final? Esquece que, atrás do texto, há pessoas prejudicadas. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad), mais de 6 milhões de trabalhadores domésticos aguardam a concretização dos direitos a que fazem jus. Até quando?

Não há dúvida de que o trabalho doméstico ficará caro e se tornará proibitivo para famílias que dele se beneficiam. Mas faz parte do avanço civilizatório. Com o desenvolvimento do país, os brasileiros tiveram acesso à educação e à informação. É natural que migrem para outras atividades. O Estado deve ajudar na transição — oferecer serviços adequados à nova realidade. É o caso de educação em horário integral — do ensino infantil ao médio.

## CONCLUSÃO

Os direitos conquistados pelos empregados domésticos representam um grande avanço para sociedade tanto no aspecto jurídico como social, a despeito de especulações de que esses novos direitos e encargos aumentarão a informalidade ou inibirão de novas contratações só o tempo dirá. De fato a robustez nos direitos dos trabalhadores domésticos aumentarão seu custo e evidenciam uma tendência que já ocorreu em vários países – elitização do serviço doméstico. Com efeito, a doutrina e jurisprudência ainda confrontaram novas discussões e óbices fático-jurídicos. Mas certamente os benefícios trazidos pela EC nº 72/2013 e LC nº 150/2015 são imensamente maiores. O legislador procurou simplificar os tributos, reconheceu as peculiaridades da profissão trazendo maior segurança jurídica ao trabalhador, o que proporcionará uma maior qualidade de vida e trará mais reconhecimento à categoria. O único receio que paira no ar é a mora para se regulamentar o FGTS e pôr em prática o Simples Doméstico. O prazo estipulado em lei foi de 120 dias, ou seja, primeiro de outubro de 2015. Não obstante, em um ano em que o país passa por uma série de problemas político-econômicos não será uma surpresa ocorrer a mora legislativa. Lembrando que somente com a regulamentação do FGTS e implantação do Simples é que direitos como o seguro acidente, fundo compensatório, seguro-desemprego e a obrigatoriedade de fato do FGTS serão efetivados. Outro fator importantíssimo é a organização sindical que se organizará e lutará por mais direitos a classe como o auxílio-creche e pré-escola, por exemplo. O Brasil deu um grande passo na luta pelos direitos dos trabalhadores domésticos, mas a luta não pode cessar.

## 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 nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, com as alterações da Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006, 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 5º (quinto) dia útil do mês 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 a sábado, no horário de ..... às ....., com intervalo de ..... às ....., perfazendo a jornada de 8 horas diárias e de 44 horas semanais (se houver necessidade de horas extraordinárias, deverá ser celebrado acordo de prorrogação de jornada).

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 civis e religiosos (1º de janeiro, Sexta-Feira da Paixão, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 12 de outubro, 2 de novembro, 15 de novembro 25 de

dezembro e os declarados em lei), sem prejuízo de sua remuneração, podendo, se houver trabalho nesses dias, ser concedida folga compensatória ou efetuado o pagamento correspondente.

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) empregado(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 passa produzir seus efeitos legais.

....., ...../...../.....

\_\_\_\_\_  
(nome) – empregador doméstico

\_\_\_\_\_  
(nome) – empregado doméstico

## **CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL – CTPS**

### Instruções para Preenchimento:

Empregador(a): Preencher com o nome completo do 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); havendo opção pelo regime do FGTS, deverá, também, ser informado o número do CEI junto ao INSS, na parte de anotações gerais da CTPS.

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

Cargo ou função: Discriminar a função (empregado doméstico nos serviços gerais, cozinheiro 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 OCUPAÇÃO – 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 – Cuida 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: A data do início das atividades.

Salário ajustado: Não poderá ser inferior ao mínimo fixado por lei, devendo ser, também, colocado por extenso.

Férias: Período aquisitivo (exemplo: empregado admitido em 15.6.2011 terá seu primeiro período aquisitivo: 15.6.2011 / 14.6.2012).

Período de gozo: (Exemplo: dadas as férias ao empregado no período de 01.05.2016 a 31.05.2016, este será o período de gozo das mesmas)

### RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

Empregador(a): \_\_\_\_\_

Empregado(a): \_\_\_\_\_

Período: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Salário Contratual:..... R\$ \_\_\_\_\_

Descontos Efetuados:..... R\$ \_\_\_\_\_

Vale-Transporte:..... R\$ \_\_\_\_\_

Contribuição Previdenciária (INSS):..... R\$ \_\_\_\_\_

Adiantamentos:..... R\$ \_\_\_\_\_

Total:..... R\$ \_\_\_\_\_

Recebi a quantia líquida de R\$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ), referente ao salário que me é devido pelos serviços prestados em razão do contrato de trabalho.

Local/Data

Assinatura do(a) empregado(a)

**RECIBO DE ENTREGA DE VALE TRANSPORTE**

Empregador(a): \_\_\_\_\_

Empregado(a): \_\_\_\_\_

Recebi \_\_\_\_\_ vales-transportes, referentes ao mês de \_\_\_\_\_

Local/Data

\_\_\_\_\_  
Assinatura do(a) empregado(a)

## REFERENCIAS

ALENCAR, Roldan Jara. **A aplicação efetiva dos direitos dos empregados domésticos e o advento da EC nº 78 de 02 de abril de 2013.** \_\_ f. Monografia (Pós Graduação Lato Sensu em Direito e Processo do Trabalho) - Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus. Campo Grande - MS, 2015

BRASIL. Lei Complementar 150 de 1ª de junho de 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)>. Acesso em: 16 mar 2016.

BRASIL. O Globo. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/crise-leva-aumento-no-numero-de-trabalhadores-domesticos-no-pais-16084663>>. Acesso em: 16 mar 2016.

BRASIL. MENSAGEM DE VETO Nº 197, DE 1º DE JUNHO DE 2015. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Msg/VEP-197.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Msg/VEP-197.htm)  
Acesso em: 16 mar 2016

Multas Trabalhistas. [http://www3.mte.gov.br/fisca\\_trab/multas\\_trabalhistas.asp](http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/multas_trabalhistas.asp). Acesso em: 22 mar 2016.

Opiniões do Ministro Maurício Godinho Delgado  
[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/mauricio-godinho-diz-no-senado-que-novos-direitos-dos-domesticos-sao-avanco-historico](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/mauricio-godinho-diz-no-senado-que-novos-direitos-dos-domesticos-sao-avanco-historico).  
Acesso em 23-03-16

PICON, Rodrigo. **Análise da nova lei dos domésticos** (Lei Complementar 150/2015). Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 20, n. 4379, 28 jun. 2015. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/39888>>. Acesso em: 20 mar 2016.

## APÊNDICE – ABREVIATURAS MAIS UTILIZADAS

ART – Artigo

APS – Agência de Previdência Social

CLT – Consolidação das Leis de Trabalho

CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica

CPF – Cadastro Nacional de Pessoa Física

CODEFAT - Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador

DAE – Documento de Arrecadação do eSocial

EC – Emenda Complementar

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

GPS – Guia de Previdência Social

INSS - Instituto Nacional de Seguro Social

LC – Lei Complementar

MPS - Ministério da Previdência

MTPS – Ministério do Trabalho e Previdência Social

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

PEC – Proposta de Emenda Constitucional

RFB - Secretaria da Receita Federal do Brasil

TST – Tribunal Superior do Trabalho