

# Palestra

## Trabalhador Doméstico



**BARROS & MONTALVÃO**  
A D V O C A C I A

[www.barrosmontalvao.com.br](http://www.barrosmontalvao.com.br)

Luis Rogério Barros

Tel: 11 – 3855.2455

e-mail: [luis.barros@barrosmontalvao.com.br](mailto:luis.barros@barrosmontalvao.com.br)

**Copyright 2013 / Barros & Montalvão**

Este material foi desenvolvido pela Advocacia Barros & Montalvão, para uso exclusivo em treinamentos. Proibida a sua reprodução ou qualquer outra forma de utilização sem prévia autorização escrita. Material registrado e seus direitos reservados e protegidos na forma do inciso XXVII do artigo 5º da Constituição Federal Brasileira e Lei 5.988 de 14/12/1975

# TRABALHADOR DOMÉSTICO

---

## 1 – Quem pode ser considerado Trabalhador Doméstico

Considera-se trabalhador doméstico todo aquele maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no seu âmbito residencial. Assim, a grande diferença do emprego doméstico é o caráter não-econômico da atividade exercida no âmbito residencial do empregador (Lei: 5.859/72).

Assim, integram esta categoria os seguintes trabalhadores: faxineira, cozinheira, governanta, babá, lavadeira, vigia, motorista, jardineiro, acompanhante de idoso, cuidador em saúde, copeira, secretária particular, piloto de avião particular etc., independentemente da denominação da função, serão empregados domésticos e como tal deverão ser contratados. O caseiro também é considerado empregado doméstico quando o sítio ou local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa.

## DIREITOS E GARANTIAS

### 2 - Quais são os direitos que entraram em vigor imediatamente após a publicação da Emenda Constitucional n.º 72, de 2013, também chamada de PEC das Domésticas ?

Com a promulgação da nova Emenda Constitucional 72/2013, conhecida como PEC das Domésticas, os direitos dos trabalhadores domésticos foram ampliados, equiparando-os aos demais trabalhadores em regime CLT. Os principais direitos previstos na nova Lei são: Indenização em caso de despedida sem justa causa; seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário; fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS); garantia de salário mínimo para quem recebe remuneração variável; adicional noturno; proteção ao salário, sendo crime a retenção dolosa; salário família; licença maternidade para as mulheres, licença paternidade para os homens; jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 horas semanais; hora-extra; observância das normas de higiene, saúde e segurança no trabalho; auxílio creche e pré-escola para filhos dependentes até 5 anos de idade; reconhecimento dos acordos e convenções coletivas; seguro contra acidente de trabalho; proibição de discriminação de salário, de função e de critério de admissão; proibição de discriminação em relação à pessoa com deficiência e proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 16 anos.

### 3 – Os direitos garantidos pela Emenda Constitucional n.º 72, de 2013, serão retroativos?

Não. Os direitos entraram em vigor na data da publicação da Emenda Constitucional n.º 72, em 3 de abril de 2013, exceto aqueles que ainda dependem de regulamentação.

### 4 – Quais os direitos que dependem de regulamentação?

Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário; Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; salário família; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; seguro

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

#### **5 - Qual a recomendação básica que empregadores devem tomar para ficarem dentro da lei e evitar futuros processos trabalhistas?**

A recomendação básica é atentar-se a formalidade que ter um empregado exige, mantendo sempre os recolhimentos em dia, guardar todos os comprovantes de pagamento e controlar o horário de trabalho do profissional. O empregador não pode deixar a informalidade do ambiente familiar superar as obrigações que deve reger a relação entre empregado e patrão.

### **JORNADA DE TRABALHO**

#### **6 - É possível estender a jornada de trabalho de segunda a sexta-feira para além das oito horas diárias e não trabalhar no sábado?**

Sim, mas é importante, que esta compensação seja feita por escrito.

Se estas horas adicionais forem diluídas durante a semana, é importante que empregador e trabalhador estejam cientes da exata duração da jornada em cada dia.

Exemplo: 9 horas diárias de segunda a quinta e 8 horas na sexta-feira, totalizando 44 horas.

#### **7 - É possível celebrar contrato com trabalhador doméstico com jornada reduzida, 06 horas diárias, por exemplo? Como fica o horário de intervalo e descanso?**

Sim, é possível, mas essa condição deverá ser anotada na parte de Anotações Gerais da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS Quanto ao horário de intervalo e descanso, por analogia, em qualquer trabalho contínuo, cuja duração seja superior a quatro e não exceda seis horas será obrigatório um intervalo de 15 minutos.

#### **8 – Como devo proceder se o trabalhador doméstico não quiser usufruir do descanso de no mínimo uma hora e, no máximo, duas horas (para o trabalho de oito horas)?**

O descanso intrajornada visa à proteção da saúde do trabalhador, não podendo assim ser objeto de livre disposição.

Mesmo que o trabalhador deseje suprimir o descanso, é dever do empregador concedê-lo e, se porventura não o fizer, correrá o risco de, no futuro, ser acionado judicialmente e obrigado a pagar o período como se fosse hora extra.

#### **9 – Como ficará a situação das empregadas, dos caseiros e de outros trabalhadores domésticos que moram ou dormem durante a semana no local de trabalho e estão à disposição do empregador?**

O importante será sempre poder aferir se estão de fato submetidos aos limites da jornada diária e semanal, não sendo demandados para qualquer tipo de trabalho após o encerramento da jornada que poderá tão somente ser acrescida, excepcionalmente, de até duas (2) horas extras.

Como recomendação aos empregadores, é relevante que evitem fazer qualquer tipo de solicitação que venha retirar o trabalhador doméstico de seu descanso.

#### **10 – Como deve ser realizado o controle da jornada de trabalho? É necessário folha de ponto?**

A jornada deverá ser estabelecida entre trabalhador e empregador, não sendo obrigatório o controle de jornada da mesma forma que trabalhadores em empresas.

Entretanto, recomendamos que o empregador adote um controle que poderá ser de forma manual.

#### **HORAS EXTRAS**

#### **11 – No caso de demandar serviços dos empregados domésticos, como devo pagar estas horas suplementares?**

O pagamento das horas suplementares deve ser correspondente ao valor da hora normal de trabalho, acrescido de cinquenta por cento (50%), nunca ultrapassando duas (2) horas diárias.

#### **12 – Como deve ser calculado o valor da hora extra?**

Exemplo (com base no salário mínimo):

Salário: R\$ 678,00

Cálculo do valor da hora: R\$ 678,00 (salário) : 220 (horas/mês) = R\$ 3,08

Cálculo da hora extra: R\$ 3,08 + 50% = R\$ 4,62

#### **DESCONTOS**

#### **13 – Pode ser descontado do salário do trabalhador doméstico valores relativos a moradia, alimentação, vestuário ou higiene?**

Em regra geral, não. Antes mesmo da Emenda Constitucional n.º 72, de 2013, a edição da Lei n.º 11.324, de 2006, que alterou a Lei n.º 5.859, 1972, dispôs que: “Poderão ser descontadas as despesas com moradia quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes”.

#### **14 – A falta ao trabalho sem justificativa poderá ser descontada do salário?**

Sim, poderão ser descontados do salário do trabalhador doméstico os dias que tenha faltado sem apresentar justificativa legalmente admitida.

Vale lembrar que a falta injustificada ao serviço acarretará repercussão no número de dias de férias a que o trabalhador tem direito – art. 130 CLT:

- Até 05 faltas = 30 dias corridos

- Até 14 faltas = 24 dias corridos

- Até 23 faltas = 18 dias corridos

- Até 32 faltas = 12 dias corridos