



Palestra

Trabalhador Doméstico



BARROS & MONTALVÃO
A D V O C A C I A

www.barrosmontalvao.com.br

Luis Rogério Barros

Tel: 11 – 3855.2455

e-mail: 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