

REVISTA

# OB SER VATÓ RIO

Vol. 3 - 1ª edição  
DOS DIREITOS  
E CIDADANIA  
DA MULHER

Para contribuir com  
o entendimento das  
mudanças ocorridas  
depois da aprovação  
da Emenda  
Constitucional 72/2013  
e da Lei Complementar  
150 de 2015, que ficou  
conhecida como  
PEC das Domésticas



VICTOR ZAJURA

## GUIA DE DIREITOS DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS

*f* FIDELES &  
FRANZOSO  
ADVOGADAS

# REVISTA OBSERVATÓRI@

## Vol. 3 – 1ª Edição – Guia de Direitos das Trabalhadoras Domésticas



### DO QUE ESTAMOS FALANDO

Veja o vídeo  
*Trabalho Doméstico* da  
Série Mulheres  
Trabalhando

<https://vimeo.com/6052321>



## APRESENTAÇÃO

Essa edição Boletim do Observatória dos Direitos e Cidadania da Mulher da F&F Advogadas é dedicado as Empregadas Domésticas. Elaboramos um **GUIA DE DIREITOS** dirigido a essas trabalhadoras para contribuir com o entendimento das mudanças ocorridas depois da aprovação da Emenda Constitucional 72/2013 e da Lei Complementar 150 de 2015, que ficou conhecida como “PEC das Domésticas”. As conquistas de direitos trabalhistas são resultado de mais de cem anos de luta das trabalhadoras domésticas para serem reconhecidas e para que seus direitos fossem equiparados aos direitos das outras categorias de trabalhadores. Essa trajetória de luta foi historicamente protagonizada por mulheres. Atualmente 96% das trabalhadoras domésticas no Brasil são mulheres, sendo a maior parte delas mulheres negras.

### expediente

#### OBSERVATÓRI@ DOS DIREITOS E DA CIDADANIA DA MULHER

Edição Geral e Pesquisa:

**Juliana Mercuri, Mariana Fideles, Andreza Delgado e Tatiana Dias**

Revisão: **Léia Almeida**

Projeto Gráfico e Diagramação:

**Silvana Martins.**

Endereço: **Praça Santo Epifânio, 243, Vila Indiana, São Paulo - SP**

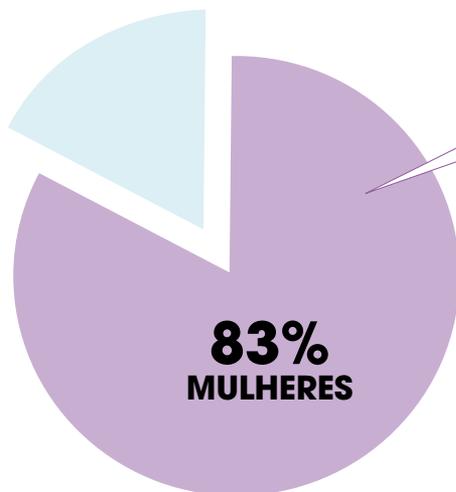
e-mail: **observatoriadcm@gmail.com**

Site: **www.observatoriadcm.com.br**



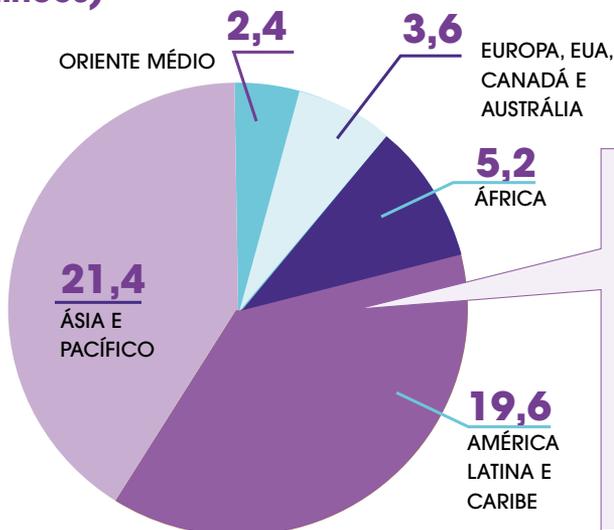
## dados: emprego doméstico no mundo

**52,6  
MILHÕES**  
É O TOTAL DE  
TRABALHADORES  
DOMÉSTICOS NO  
MUNDO



**+ de 1/3** DAS  
TRABALHADORAS  
DOMÉSTICAS  
NÃO TÊM DIREITO  
À PROTEÇÃO À  
MATERNIDADE

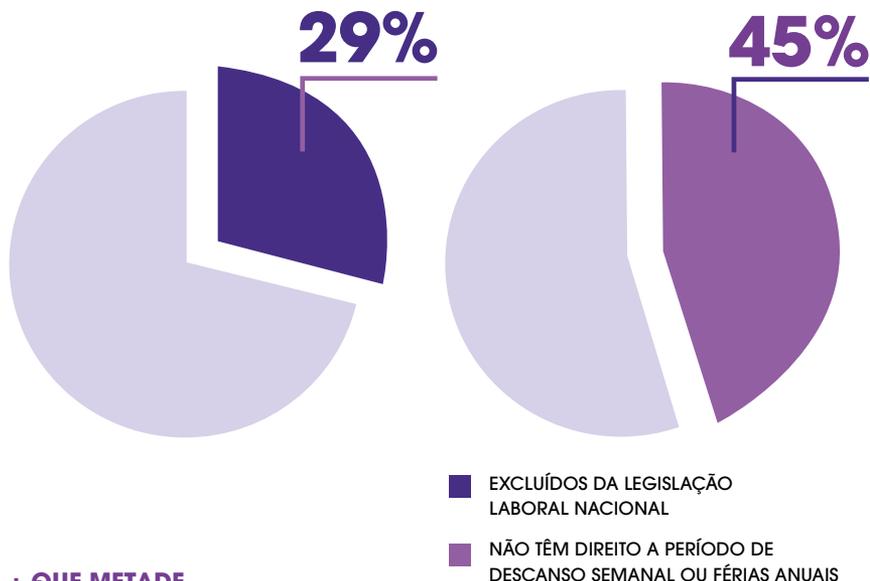
**Distribuição dos  
Trabalhadores  
Domésticos  
no Mundo  
(em milhões)**



**AMÉRICA LATINA** ESTE ESPECIAL RETRATA A REALIDADE DE TRABALHADORAS DOMÉSTICAS NEGRAS E INDÍGENAS DO BRASIL, BOLÍVIA, GUATEMALA E PARAGUAI NA BUSCA POR DIREITOS, RESPEITO E DIGNIDADE. O DOCUMENTÁRIO VISIBILIZA OPORTUNIDADES E DESAFIOS DOS PAÍSES PARA A PROMOÇÃO DOS DIREITOS ECONÔMICOS E DO EMPoderAMENTO DAS MULHERES.

<https://www.youtube.com/watch?v=s4UsjpFg2Vg>

## Direitos e Coberturas Legais



**+ QUE METADE DE TODOS OS TRABALHADORES DOMÉSTICOS** não tem limites em seu horário normal de trabalho na lei nacional

**+ QUE METADE DE TODOS OS TRABALHADORES** tem direito a um salário mínimo equivalente ao de outros trabalhadores.

## TRABALHO DOMÉSTICO E IMIGRAÇÃO

Entre meados dos anos 1990 e 2010, houve um incremento de mais de 19 milhões de trabalhadores domésticos - muitos migrados de outros países em busca de trabalho.

“A precária situação legal dos trabalhadores domésticos e sua falta de conhecimento do idioma e das leis locais os tornam especialmente vulneráveis às práticas abusivas, como a violência física e sexual, o abuso psicológico, a falta de pagamento dos salários, à escravidão por dívida e às condições de vida e de trabalho impróprias”, diz a OIT em seu relatório.

# BRASIL TEM O MAIOR NÚMERO DE DOMÉSTICAS DO MUNDO: 5,9 MILHÕES DE MULHERES

ESSA É A OCUPAÇÃO DE **14%** DO TOTAL DAS MULHERES EMPREGADAS NO PAÍS



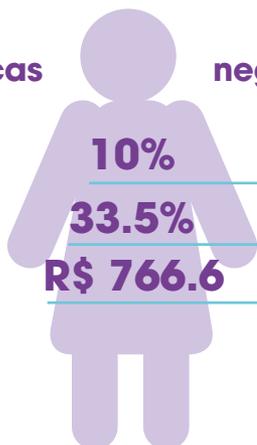
ATÉ 2015, ANO DA REGULAMENTAÇÃO DA PEC DAS DOMÉSTICAS, MAIS DE 70% NÃO TINHA CARTEIRA ASSINADA

2015: MUDANÇAS APÓS A OBRIGATORIEDADE DO REGISTRO EM CARTEIRA

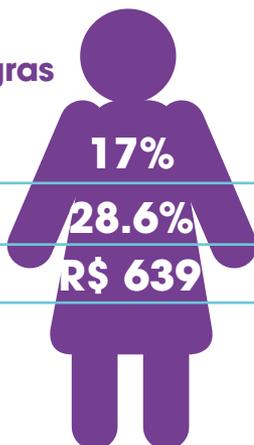
MÉDIA DE GANHO	R\$ 924	R\$ 578
FGTS CADASTRADAS	187,7 MIL	1,3 MILHÃO

Entre as mulheres ocupadas em 2014...

brancas



negras



eram domésticas

tinham carteira assinada

média salarial

FONTE: IPEA/Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/03/trabalho-domestico-e-a-ocupacao-de-5-9-milhoes-de-brasileiras>

acesse

Link para a pesquisa Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014 : [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=27317](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=27317)

# NA REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO PAULO: **96,4%** DOS SERVIÇOS DOMÉSTICOS SÃO DESEMPENHADO POR MULHERES.

## FORMALIZAÇÃO

**42%** das mensalista têm carteira assinada  
**17%** das mensalista não tem carteira assinada  
**39,5%** do total de trabalhadoras domésticas são diaristas

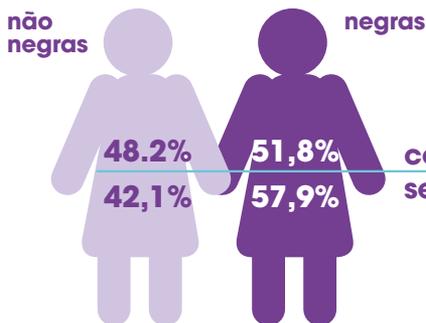
## IDADE

**70,2%** tem 40 anos ou mais  
**27%** tem entre 25 a 39 anos

## JORNADA DA TRABALHO

Jornada média das mensalistas com carteira assinada: 40 horas por semana  
As diaristas têm uma jornada mais extensa por dia de atividade, mas com menos dias trabalhados na semana trabalhando em média 24 horas semanais.

FONTE: <http://www.seade.gov.br/diminui-a-proporcao-de-empregadas-domesticas-entre-as-mulheresocupadas/>



**MULHERES NEGRAS SÃO MAIORIA NO EMPREGO DOMÉSTICO: 55,8%**

**com carteira assinada**  
**sem carteira assinada**

## PROTEÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA

**86,7%** das mensalistas sem carteira assinada não contribuírem para a previdência social.  
**74,9%** das diaristas não contribuírem para a previdência social.

## CONDUÇÃO DA FAMÍLIAS

As mulheres mais velhas ocupadas no emprego doméstico arcam com maiores responsabilidades na condução de suas próprias famílias:  
Cerca de metade das empregadas domésticas são cônjuges no domicílio em que residem  
**38,9% SÃO CHEFES DE FAMÍLIA**

## DESLOCAMENTO

O deslocamento afeta grande parte das trabalhadoras:  
**60,1%** das empregadas domésticas da RMSP residem em São Paulo  
**39,9%** nos demais municípios da região como Guarulhos e Mogi das Cruzes e a região do ABC.  
**1%** empregadas domésticas que dormem na residência em que trabalham

## RENDIMENTO

As mensalistas com carteira assinada recebem em média R\$ 7,5 por hora e as diaristas R\$ 10,00 por hora.

# 2



## emprego doméstico

### O que define o emprego doméstico?

A Lei Complementar nº. 150/2015 modificou o conceito legal de emprego doméstico tendo como referência os critérios de diferenciação já utilizados em decisões judiciais de processo trabalhistas. Dessa maneira ficou mais fácil diferenciar o emprego doméstico de figuras semelhantes, como o trabalho de diarista ou prestadores terceirizados de serviço de limpeza.

Assim, empregada doméstica é a trabalhadora que presta serviços

- 1) de forma contínua,
- 2) subordinada,
- 3) onerosa,
- 4) pessoal,
- 5) com finalidade não lucrativa à pessoa ou à família,
- 6) no âmbito residencial,
- 7) por mais de 2 dias por semana (portanto, 3 ou mais dias/semana).

Isso significa que a Lei exige a presença de todos esses requisitos para reconhecer a existência do vínculo empregatício e distingui-lo de outras figuras semelhantes.

Vamos esclarecer alguns pontos que podem gerar dúvida.

### CONTINUIDADE E FREQUÊNCIA DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.

Somente será empregada doméstica aquela que presta o serviço de forma contínua e por mais de 2 dias na semana. A continuidade não se confunde com fato de uma prestadora de serviço como as diaristas trabalharem em uma casa duas vezes na semana.

### POR EXEMPLO...

Uma diarista é contratada para realizar o serviço de limpeza em uma casa de família que por sua dimensão demanda 3 dias de trabalho que ela tem disponíveis, em duas semanas consecutivas. Após finalizado o serviço, a diarista recebe pelo serviço prestado e encerra o relacionamento com os contratantes.

Nesse caso, embora a diarista tenha trabalhado mais de duas vezes na semana durante duas semanas, não há continuidade da relação, o que em regra afastará o vínculo de emprego.

Também não é reconhecida como relação de emprego doméstico o trabalho de uma diarista realizado em um ou dois dias na semana para uma família por todo um ano ou mais, por desatendimento do requisito de frequência semanal expressamente adotado pela norma.

## SUBORDINAÇÃO

A subordinação é o requisito que diz respeito à direção da prestação de serviços.

No trabalho subordinado, como é o caso do emprego doméstico, o contratante (patrão/patroa) tem direito de exercer o controle da forma de execução do trabalho, ou seja, dirige e especifica como, quando e onde o serviço deve ser realizado, podendo fazê-lo de forma detalhada. Esse requisito diferencia a relação de emprego da atividade autônoma, em que o prestador de serviços dirige os detalhes da atividade, comprometendo-se apenas a entregar o resultado ou serviço definido no contrato, não se submetendo ao controle e direção diretos do contratante.

## IMPORTANTE...

O poder do contratante de dirigir e indicar como ele deseja que o serviço seja não é absoluto. Isso quer dizer que o contratante não tem controle ilimitado da atividade de trabalho e que a direção do serviço deve se dar de forma razoável e respeitosa. Excessos de por parte dos patrões podem caracterizar **assédio moral** e causa de rescisão indireta, como veremos mais a frente. Ações que comprometem a liberdade sexual ou constroem a empregada doméstica se caracterizam como **assédio sexual**

# ASSÉDIO X

## ASSÉDIO MORAL

é uma conduta repetitiva dentro da relação de trabalho em que o empregado é submetido à situações humilhantes e constrangedoras.

Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou distintas das suas atribuições.

Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz.

Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas.

Promessas de tratamento diferenciado com insinuações explícitas ou veladas.

Contato físico não desejado e convívios impertinentes.

Chantagem para permanência no emprego, conversas indesejáveis sobre sexo.

## ASSÉDIO SEXUAL

é o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

## O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO DOMÉSTICO (artigo editado)

*“ Enfim, é uma classe inferior da pessoa, tá aí para me servir. Não tá me servindo o dia todo? Por que não pode me servir na cama também? Por que não pode sentar aqui no meu colo? Por que não satisfazer o meu desejo sexual? Porque a relação de patrão e empregada doméstica no Brasil ainda é muito complicada. Naquela época era mais ainda (Julio, 51 anos).”*

A pesquisadora Valeria Ribeiro Corossacz realizou uma pesquisa chamada “Abusos Sexuais No Emprego Doméstico No Rio De Janeiro: A Imbricação Das Relações De Classe, Gênero E “Raça”. Ela entrevistou homens que tem entre 43 e 60 anos, a maioria deles contando com o serviço de empregada doméstica em suas casas e também empregadas domésticas. Ela identificou que o abuso sexual no trabalho doméstico é naturalizado por parte das famílias de classe média e alta branca, principalmente entre os homens de mais de 40 anos. Veja parte desse trabalho editado.

Os homens entrevistados tem, moram em bairros ricos ou de classe média alta do Rio de Janeiro, todos têm diplomas de estudos superiores, títulos e perfil profissional qualificado, certo status social e bem-estar econômico. Os entrevistados em idade avançada estabeleceram relações afetivas duráveis somente com pessoas brancas. Aqueles que têm filhos os tiveram com mulheres brancas e definem seus próprios filhos como brancos.

A presença de mulheres negras na vida sentimental dos entrevistados é muito limitada e está ligada à sua juventude e dentro de relações ocasionais. Viveram durante a infância e adolescência em um ambiente onde os negros estavam presentes, mas quase sempre no mundo dos serviços. No ambiente ao qual pertencem , o acesso sexual ao corpo das empregadas domésticas de dava de várias formas, inclusive estupro. A descrição dessa violência apareceu nas entrevistas como “normais”.

Dos 21 entrevistados, oito contaram ter tido “iniciação sexual” com uma empregada. Por “iniciação sexual”, não deve ser entendida necessaria-

mente a primeira relação sexual com penetração vaginal, mas as primeiras aproximações a uma sexualidade heterossexual e heteronormativa. Os homens que não tiveram relação sexual com as empregadas domésticas reconheceram nas entrevistas que esse tipo de relação é condenável porém são um hábito social muito comum, do qual eles tinham conhecimento. A sexualidade masculina dos adolescentes aparece nas entrevistas como um aspecto fisiológico, hormonal, que se impõe como uma necessidade e reconhecem que a empregada doméstica tem a função de responder a essa necessidade dos jovens garotos brancos de classe média. Muitos descreveram uma situação de relações de poder, nas quais a empregada era representada como submissa aos desejos de seus patrões. Há nas entrevistas a ideia de empregada estaria totalmente à disposição, inclusive através do serviço sexual.

Esses homens mostram na entrevista que sabem que se trata de uma forma de violência e, ao mesmo de tempo, não há nenhuma forma de censura ou de embaraço: o que aparece é uma aceitação da desigualdade dessas relações (de sexo, classe e “raça”) descritas como um fato inevitável, que é parte do mundo como o conhecem. As entrevistas mostram como essa violência é banalizada tendo em vista, a capacidade desses homens de falar da violência dessas relações entre patrões e empregadas.

As mulheres entrevistadas foram mulheres sindicalistas que trabalhavam, ou trabalharam, como empregadas domésticas, a advogada que oferecia de graça consultas jurídicas ao sindicato, uma militante de uma organização das mulheres negras, uma faxineira aposentada e faxineiras em atividade. A advogada era branca, as outras eram negras ou originárias da região Nordeste.

Segundo as sindicalistas, não é comum que as empregadas domésticas as procurem para denunciar as violências sexuais sofridas. Elas têm dificuldades de falar sobre esse assunto, mesmo com as sindicalistas, que são mulheres. Na opinião de algumas das sindicalistas, elas sentiriam vergonha. Também tem a impressão de que há casos em que houve abuso sexual, mas que as empregadas resistem a nomear essas violências e, ao mesmo tempo, demonstram um sentimento profundo de raiva contra o patrão.

A dificuldade de nomear esse tipo de violência deve estar relacionada também com o fato de que, quando as empregadas contam esses episódios, elas quase nunca são acreditadas pela esposa e pela família do patrão e, além disso, elas são demitidas. As sindicalistas e as emprega-

das domésticas entrevistadas relatam que a patroa quase nunca acredita na trabalhadora, defende o marido ou justifica sua atitude, e tende a demitir a empregada. Frequentemente, acontece a reviravolta clássica na qual não é o homem que teria assediado a mulher, mas a mulher que teria provocado o homem ou mentido sobre os assédios sofridos.

Em vários casos, essas mulheres não podem perder seu emprego, essa situação se transforma numa restrição de sua própria liberdade de escolha e de ação. Uma sindicalista lembra como o perfil dessas mulheres que não conseguem falar é muitas vezes aquele de mulheres geralmente “sozinhas, que não têm marido. Pra não perder o emprego, elas ficam quietas e não...Não falam nada”.

Uma das dificuldade no enfrentamento do abuso sexual no trabalho doméstico está na dificuldade das empregadas de nomear os abusos sofridos e de serem acreditadas. Outra dificuldade de denunciar esses abusos também se relaciona estreitamente essa cultura da classe média branca, que admite ou tolera os assédios sexuais contra as empregadas domésticas, representados como uma forma de iniciação sexual masculina ou como uma expressão legítima para dar livre curso a uma sexualidade masculina definida como incontrolável. Como disse a advogada entrevistada: “É esse homem com idade que vai atrás da empregada. Que ainda tem aquela consciência de que: ah, ela vai ficar quieta. Eu posso... Eu sou doutor, então ela vai ter medo de me denunciar e achar que é mentira. É a minha palavra contra a dela”.



**acesse**

Leia o artigo completo em <http://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/8214>

## O QUE FAZER SE VOCÊ SOFRER ASSÉDIO SEXUAL?

1. Defenda-se. O abuso sexual é inaceitável. Seu silêncio não vai te proteger;
2. Procure alguém de sua confiança para compartilhar sua situação. O silêncio sobre esse tipo de abuso pode te causar dor e solidão ao longo do tempo.
3. Denuncie para outras mulheres para que outras trabalhadoras estejam atentas sobre as condições de trabalho na casa onde você sofreu abuso.
4. Geralmente os abusos acontecem mais de uma vez. Se possível, registre com seu celular em áudio ou vídeo o abuso ou indícios dele para utilizá-lo como prova. Uma dificuldade que todas as mulheres tem em comprovar crimes sexuais é a descredibilização de seus depoimentos perante a polícia e a justiça. Ter provas materiais pode ajudar na denúncia.
5. Procure o sindicato na sua região para informar-se e buscar apoio. Ali você pode encontrar um advogado que encaminhe seu caso para a justiça caso você tenha vontade.

## ONEROSIDADE

O requisito da onerosidade significa que o emprego doméstico é aquele que é remunerado, ou deveria sê-lo. É diferente do trabalho voluntário, realizado por membro da família ou eventualmente por terceiros motivados por caridade, como voluntários que realizam cuidados de doentes, idosos e enfermos em suas residências, sem qualquer expectativa de remuneração. O requisito da onerosidade não excluirá a trabalhadora que presta serviços de forma profissional a família ou pessoa física, embora deixe de receber salários corretamente.

## PESSOALIDADE

Outro requisito trazido pela lei é a pessoalidade. Seu conceito é muito simples e intuitivo: significa que o trabalho seja realizado pessoalmente pela empregada, que não pode se fazer substituir por outra pessoa. A relação de emprego se diferencia de outras relações, como a prestação de serviço de limpeza por empresa terceirizada, em que – em teoria – não há vínculo com a pessoa da trabalhadora que realiza a tarefa, de forma que a cada dia pode a empresa terceirizada encaminhar uma trabalhadora diferente para realizar a atividade, sem direito de oposição do contratante.

## FINALIDADE NÃO LUCRATIVA

O requisito de finalidade não-lucrativa é central na configuração da relação de emprego doméstico, atuando na distinção entre o trabalho doméstico e o trabalho urbano registrado em carteira. Se a trabalhadora contribui para atividade lucrativa do(a) empregador(a), se desconfigura o emprego doméstico.

## POR EXEMPLO...

Se o trabalho realizado por uma cozinheira na residência do(a) empregador(a) envolve o preparo de bolos para venda que será feita pelo(a) empregador(a), há descaracterização da relação de trabalho doméstico, o mesmo ocorrendo caso a trabalhadora realize o cuidado de crianças para o qual o(a) empregador(a) recebe pagamento de terceiros, ainda que no âmbito residencial.

## EMPREGADOR PESSOA FÍSICA OU FAMÍLIA, NO ÂMBITO RESIDENCIAL

Também é requisito que o(a) empregador(a) seja pessoa física ou grupo familiar, não existindo trabalho doméstico para empresa ou organização que detenha natureza jurídica, como condomínios, associações e organizações sociais. Além de exigir que o(a) empregador(a) seja pessoa física ou grupo familiar, é essencial que o trabalho se desen-

### PARA REFLETIR...

O trabalho doméstico se define por não gerar lucro para seu empregado...No caso da empregada doméstica, da babá e das cuidadoras, é importante lembrar que por mais que esse trabalho não gere lucro, é um fato que o cuidado da casa das famílias é necessário a todos, de qualquer classe social.

Na medida em que esse trabalho é realizado por uma empregada contratada ele permite que homens e mulheres deleguem os cuidados de sua família, ficando disponíveis para realizar suas atividades profissionais que geram lucros. É comum que as famílias de classes sociais mais baixas, que não podem pagar por esse serviço, contem com as mães ou avós, que quando assumem esse cuidado integral da casa e da família ficam impossibilitadas de trabalhar por um salário ou estudar e para ter outras oportunidades de emprego. A partir do momento que uma família, ou uma pessoa pode contratar esses serviços deve ter em consideração que sem ele, suas atividades profissionais estariam comprometidas. Portanto podemos refletir sobre o fato de como esse trabalho permite, mesmo que indiretamente, a geração de riqueza, já que além de permitir que as mães e pais famílias de classes altas e médias se ocupem quase que estritamente de suas atividades profissionais, também permitem que essas pessoas estejam disponíveis para estudar e viajar a trabalho o que pode acarretar na especialização profissional deles, conferindo-os mais e melhores remuneradas oportunidades de emprego... **O QUE VOCÊ ACHA?**

volva no âmbito residencial, aqui entendido todo o contexto de vida privada, englobando não apenas a residência fixa do(a) empregador(a) , mas também casas de praia, campo ou semelhantes.

Porém, se a trabalhadora passa a realizar serviços no ambiente comercial do(a) empregador(a) , ainda que dentro do âmbito residencial, há descaracterização do trabalho doméstico.

### POR EXEMPLO...

Em uma situação em que o(a) empregador(a) mantém um escritório de trabalho e atendimento em sua residência e a empregada passa a realizar a limpeza e conservação deste local ou recepcionar clientes e fornecedores do(a) empregador(a) com serviço de copeira, pode ocorrer a descaracterização do trabalho doméstico, pois a atividade passa a se inserir no sistema de exploração comercial do contratante.



## guia de direitos para empregadas domésticas

# 3

### O que é a Lei Complementar nº150 de 2015?

Esta Lei trata do contrato de trabalho doméstico, alterando leis anteriores. 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. Listamos todos os direitos que devem ser garantidos às empregadas domésticas.

#### **OUTRAS DÚVIDAS COMUNS... CASEIRO(A)**

A empregada que trabalha em sítios ou casas de campo utilizados especificamente para fins de lazer, sem nenhuma finalidade lucrativa, e onde não se vende nenhum produto é legalmente considerada empregada doméstica.

#### **EMPREGADA EM CONDOMÍNIO RESIDENCIAL**

A empregada que presta seus serviços de limpeza e manutenção para condomínios residenciais, fora das residências, não é empregada doméstica.

#### **DUPLA ATIVIDADE**

Caso a trabalhadora que presta seus serviços, tanto no âmbito residencial do(a) empregador(a) (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.

#### **acesse**

Acesse a Lei Complementar nº150 de 2015 pelo link ou pelo Código Digital  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm)



## Proibição do trabalho da criança e adolescente

A idade mínima para o trabalho doméstico é 18 (dezoito) anos. Assim, todo trabalho doméstico realizado antes dessa idade será considerado trabalho infantil. É importante reforçar que a proibição se estende para todas as atividades, não apenas atividade de limpeza, mas também para a atividade de babá, cuidador, caseiro, jardineiro, enfim, todo e qualquer serviço doméstico. Se o Poder Público, o Ministério Público ou a pedido da “trabalhadora”, é constatada um caso de exploração ilegal do trabalho de crianças e adolescentes com idade inferior a 18 anos, fica assegurada a imediata cessação das atividades e garantidos a criança e o adolescente todos os direitos trabalhistas previstos na legislação, inclusive reconhecimento do tempo de serviço para a previdência social.

Isso porque, apesar de tratar-se de trabalho proibido, o objetivo da proibição é a proteção, de forma que o descumprimento jamais pode acarretar na privação de Direitos trabalhistas e previdenciários deste beneficiando o(a) empregador(a). Tendo em vista todos os tipos danos que o trabalho doméstico pode gerar em seu desenvolvimento psíquico, físico e social, ele também tem o direito a exigir indenização por danos morais e eventualmente materiais.

### O TRABALHO INFANTIL COMO CRIME

Ainda não há tipificação específica para a utilização de mão de obra da criança e adolescente como um crime em si. No entanto, a reconhecida legislação internacional e interna sobre os riscos, o(a) empregador(a) estará sujeito ao enquadramento de sua conduta nos crimes previstos nos artigos 132 e 136 do Código Penal:

**ART. 132** - Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente:

Pena - detenção, de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave.

Parágrafo único. A pena é aumentada de um sexto a um terço se a exposição da vida ou da saúde de outrem a perigo decorre do transporte de pessoas para a prestação de serviços em estabelecimentos de qualquer natureza, em desacordo com as normas legais.

**ART. 136** - Expor a perigo a vida ou a saúde de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância, para fim de educação, ensino, tratamento ou custódia, quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando de meios de correção ou disciplina:

Pena - detenção, de dois meses a um ano, ou multa.

**§ 1º** - Se do fato resulta lesão corporal de natureza grave:

Pena - reclusão, de um a quatro anos.

**§ 2º** - Se resulta a morte:

Pena - reclusão, de quatro a doze anos.

**§ 3º** - Aumenta-se a pena de um terço, se o crime é praticado contra pessoa menor de 14 (catorze) anos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) mantém o serviço doméstico na lista de **Piores Formas de Trabalho Infantil reconhecendo os riscos da ocupação no serviço doméstico**: Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições anti-ergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível e como consequências prováveis do trabalho doméstico infanto-juvenil: Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias. ( **Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo no 178, de 14 de dezembro de 1999 e promulgada pelo Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000**)

Com essa proibição prevista em lei, fica evidente que a utilização do trabalho doméstico infantil caracteriza conduta dolosa que expõe a risco grave a saúde da criança e adolescente. Dependendo das condições de trabalho as quais estiver exposto, o(a) empregador(a) poderá ser responsabilizado pelo crime de redução da criança e do adolescente à condição análoga de escravo. Este crime é definido pelo artigo 149 do Código Penal, com a agravante do §2º, I.

## Anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social

A trabalhadora doméstica tem direito à anotação da Carteira Trabalho e Previdência Social (CTS) imediatamente após o início da prestação de serviços, devendo apresentá-la contra recibo e o(a) empregador(a) está obrigado a anotá-la no prazo de 48 horas, conforme dispõe o artigo 9º da Lei Complementar nº 150 de 2015.

A garantia de anotação da Carteira de Trabalho já era prevista para as trabalhadoras domésticas. A inovação da Lei Complementar nº 150 foi o prazo de anotação e devolução e, ten-

do em vista a equiparação de direitos garantidos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) a outros trabalhadores. Tendo a CLT como referência, pode ser aplicada uma multa de metade de um salário-mínimo por atraso ou falta da anotação em carteira. Essa definição consta no artigo 53 da CLT. A multa não é paga para a trabalhadora, sendo recolhida aos cofres públicos.

Caso a falta de anotação, anotação errada ou imprópria acarrete qualquer tipo de dano a empregada, poderá gerar direito a indenização reparatória. Além disso, a anotação errada ou excessiva ou ainda a omissão de anotação da vigência do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho é prevista no Código Penal como crime de falsificação de documento público, com pena de reclusão, de 2 a 6 anos, e multa (art. 297, § 4º).

### **O QUE FAZER SE O(A) EMPREGADOR(A) DEIXA DE ANOTAR A CARTEIRA DE TRABALHO, NÃO DEVOLVE-LA OU ANOTAR INFORMAÇÕES FALSAS?**

Nesses casos, é possível realizar o Boletim de Ocorrência na delegacia policial, realizar denúncia perante o Ministério do Trabalho e emprego (<http://trabalho.gov.br/rede-de-atendimento>), realizar denúncia e buscar orientação junto ao sindicato dos trabalhadores domésticos de sua cidade ou região ([http://www.fenatrad.org.br/site/?page\\_id=174](http://www.fenatrad.org.br/site/?page_id=174)) e ajuizar uma ação trabalhista para regularizar a CTPS e receber reparação pelos danos morais e materiais suportados.

## Salário mínimo

O salário da trabalhadora doméstica nunca pode ser inferior ao salário-mínimo, porém é importante destacar que o salário-mínimo se refere ao remuneração da atividade de trabalho para jornada de 44h semanais. Isso quer dizer que é legalmente possível o pagamento abaixo do mínimo, de forma proporcional, quando o trabalho é realizado em regime de tempo parcial, ou seja, apenas alguns dias na semana ou em jornada diária reduzida, até o limite de 25 horas semanais, como estabelece o artigo 3º da Lei Complementar nº 150 de 2015.

## Irredutibilidade salarial

A irredutibilidade salarial é garantida pela Constituição Federal, que afirma que a trabalhadora não terá seu salário reduzido por decisão do(a) empregador(a). Também não é permitido que o(a) empregador(a) reduza a jornada de trabalho ou a forma de remuneração com a correspondente redução de salário, exceto por solicitação expressa e fundamentada da trabalhadora.

### COMO CALCULAR O SALÁRIO-MÍNIMO PROPORCIONAL A JORNADA PARCIAL?

É necessário primeiro calcular o valor do salário-mínimo hora, que é correspondente ao valor do salário-mínimo vigente, dividido por 220 (divisor correspondente a jornada de 44h semanais): salário-mínimo / 220 = salário-mínimo hora.

### POR EXEMPLO...

**Salário-mínimo (R\$ 880) / 220 = R\$ 4,00.**

Para o cálculo de uma jornada proporcional de 3h diárias por exemplo, multiplica-se o salário-mínimo hora pelo número de horas trabalhadas e depois por 30, englobando o descanso semanal remunerado : Salário-hora x horas diárias trabalhadas x 30.

**Salário-mínimo hora (R\$4,00) x 3 x 30 = R\$ 360,00**

Para o cálculo de jornada parcial por menos dias na semana, por exemplo, de 3 dias na semana em jornada de 8h diárias, é preciso calcular a média diária somando a jornada semanal e dividindo por 6 (dias úteis) : Jornada semanal / 6 . No exemplo = 24h ( 3 x 8) / 6 = 4h diárias.

Para finalizar o cálculo, será aplicada a mesma fórmula acima: Salário-hora x horas diárias trabalhadas x 30.

**Para nosso exemplo: (salário-mínimo hora) R\$4,00 x 4 x 30 = R\$ 480,00**

Importante lembrar que o trabalho em regime parcial e o salário proporcional deverão constar expressamente em contrato.

## **O QUE É O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO DO SALÁRIO**

O princípio constitucional de proteção do salário, estendido à categoria de trabalhadores domésticos pela Emenda Constitucional nº 72 de 2013 (EC 72/2013), protege o salário em todas suas dimensões, reconhecendo a importância alimentar do valor recebido pelo trabalho assalariado e conferindo-lhe tratamento privilegiado. Além da irredutibilidade salarial, o princípio da proteção do salário também garante a impenhorabilidade do crédito salarial sobre os de qualquer natureza – o que isso significa?

Exemplo: Você não paga a fatura do cartão da loja de departamento, na cobrança da dívida numa eventual ação judicial, não poderá ser retido o seu salário para garantir o pagamento, nem mesmo por ordem judicial.

Diferentemente, no caso do (a) empregador (a) não cumprir com os pagamentos do salário da trabalhadora doméstica poderá ser penhorado, inclusive, o imóvel da família, ou seja, a residência em que é realizado o serviço, para garantia e pagamento de verba salarial devida a empregada.

O princípio da proteção garante que o pagamento do salário seja garantido até dia 7 do mês subsequente ao da prestação de serviços (artigo 35 da Lei Complementar nº 150 de 2015)

A proteção ao salário também é resguardada pelo artigo 18 da Lei Complementar nº 150 de 2015, que não permite descontos no salário da empregada por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem. Os descontos podem acontecer apenas em caso de acordo escrito entre as partes conforme determinam os parágrafos do mesmo artigo, que permite o desconto de até 20% do salário da empregada, para a inclusão da empregada em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada e, ainda, de moradia quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

## Jornada de Trabalho

São direitos das trabalhadoras domésticas:

■ **Jornada de trabalho limitada a 44 horas semanais e 8h diárias**

■ **Jornada 12 x36**

No âmbito doméstico também poderá ser estabelecida, mediante acordo escrito, a jornada 12 x 36 horas.

■ **Jornada a tempo parcial**

A Lei Complementar nº 150 trouxe também a possibilidade de contratação de empregada doméstica com jornada em tempo parcial, sendo de, no máximo, 25 horas semanais, com salário proporcional à jornada trabalhada. A Lei admite a realização de jornada extraordinária para as empregadas domésticas em regime de tempo parcial, de no máximo, 1 hora-extra diária.

■ **Registro de Jornada**

É obrigatório o registro do horário de trabalho da empregada doméstica por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que confiável. Embora pareça apenas a imposição de uma obrigação ao(à) empregador(a), a obrigação do registro de jornada é também uma garantia à trabalhadora do correto controle e contabilização das horas de trabalho e intervalos.

■ **Hora extra**

A remuneração da hora extra deve ser de no mínimo 50% a mais que o valor da hora normal. (Artigo 7<sup>a</sup>, parágrafo único CF). Uma mudança trazido pela LEI COMPLEMENTAR Nº150 DE 2015 se refere à possibilidade de compensação de jornada por meio de acordo escrito entre o(a) empregador(a) e a empregada doméstica (pode constar do contrato de trabalho). As primeiras 40 horas extras do mês deverão ser ou pagas como extras ou compensadas ao longo do próprio mesmo mês. A partir da 41<sup>a</sup> hora extra do mês pode ser incluída a jornada extra para compensação em até um ano (banco de horas).

### COMO CALCULAR?

O valor da hora normal da empregada é calculado pela divisão do valor do salário mensal (bruto) pelas horas trabalhadas. Ao valor encontrado deve-se somar 50%, ou seja, a metade da hora normal. Essa soma corresponde ao valor da hora extra. Esse resultado, que corresponde a uma (1) hora extra, será multiplicado pelo número de horas extras trabalhadas.

Valor do salário/por horas trabalhadas por mês=valor da hora normal  
 Valor da hora normal+ metade da hora normal=valor da hora extra  
 Nº de horas extras trabalhadas X valor das horas extras(hora normal+metade) = Pagamento do total de horas extras.

**COMO CALCULAR AS HORAS DE VIAGEM?**

Valor da hora normal + valor da hora normal/4 =  
Valor da Hora em viagem

Valor da horas em viagem X Horas trabalhadas  
durante a viagem

**Adicional de viagem**

A Legislação prevê o direito a adicional de no mínimo 25% sobre a sobre o valor da hora normal para cada hora trabalhada da empregada doméstica que acompanhar o(a) empregador(a) prestando serviços em viagem, quando acompanhar a família para a qual trabalha. Importante destacar que o adicional será calculado apenas sobre as horas efetivamente trabalhadas no período e não se confunde com hora extra. Se ele prestar horas extras em viagem, além do adicional de 25%, ele deve receber o adicional de 50% sobre as horas extras, que podem ser compensadas conforme veremos no item Banco de horas e Compensação.

O pagamento do adicional pode ser substituído pelo acréscimo no banco de horas, mediante prévio acordo entre as partes. Por exemplo: Se babá 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 da trabalhadora.

**IMPORTANTE:**

- Fazer seu controle pessoal das horas trabalhadas em viagem pode ajudar você a reivindicar suas horas adicionais ou seus créditos em banco de horas
- É preciso lembrar que em regra não há obrigatoriedade da trabalhadora em realizar o acompanhamento do(a) empregador(a) fora do local de prestação de serviços contratado. Por isso, é fundamental que caso haja necessidade frequente de viagem, essa obrigação seja previamente acordado e expressamente definido no contrato de trabalho e ainda assim, não inviabilize a manutenção das relações familiares e sociais da trabalhadora doméstica.
- É comum que os patrões achem que ao levar a babá ou empregada para viajar lhe estão dando uma oportunidade de “passear e conhecer lugares novos” ou até mesmo dão a entender que esse será um momento de férias. Infelizmente, existem muitos relatos que confirmam que na maioria das vezes as trabalhadoras não participam de atividades de lazer e até mesmo não se alimentam adequadamente. É claro que dependendo da relação com a família as coisas podem ser diferentes...Mas este é o seu trabalho e da mesma forma que em outras profissões as diárias de viagem e os adicionais estão garantidos por lei o mesmo vale para as empregadas domésticas. Contabilize suas horas, converse com seu empregador e reivindique seus direitos!

## Adicional Noturno

A partir da Emenda Constitucional nº 72 de 2013 e da Lei Complementar nº 150 de 2015, a doméstica passou a ter direito ao recebimento do adicional noturno da mesma forma que os empregados urbanos:

- Horário noturno das 22hs às 5hs do dia seguinte;
- Adicional noturno é de 20% sobre a hora diurna;

Hora noturna ficta de 52 minutos e 30 segundos (ou seja, a jornada de 8h diárias em período noturno deve ser reduzida para 7h relógio). Isso significa que as horas trabalhadas entre 22h e 5h serão contabilizadas por blocos de 52 minutos e 30 segundos e não de 60 minutos e serão remuneradas com 20% de adicional sobre o valor da hora diurna contratada.

### COMO CALCULAR?

Para facilitar o cálculo, podemos dizer que, na prática, sete horas contadas no relógio integralmente realizadas no período noturno correspondem a 8 horas trabalhadas. Uma forma simples de calcular o adicional noturno é dividir-se por sete a quantidade horas trabalhadas e o resultado multiplicar-se por oito. Horas trabalhadas / 7 X 8 Numero de horas noturno

**POR EXEMPLO,** se uma empregada trabalha das 18:00 às 23:00, isso significa que ele trabalha 4 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 e multiplicada por 8 o que equivale a 1,14 hora noturna trabalhada. Assim, a jornada total da trabalhadora será a soma das horas trabalhadas em período normal e a hora equivalente noturna, ou seja, de 5,14 horas.



## IMPORTANTE

Faça seu controle pessoal de ponto para reivindicar esse tipo de adicional

## Intervalo para repouso e alimentação

Intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregada doméstica, sua redução a 30 (trinta) minutos, sendo que no caso do empregada 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, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia. **Se o período de descanso for interrompido para a empregada prestar serviço, será devido o adicional de hora extraordinária.** 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).

■ **Intervalo entre jornadas mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.**

## Descanso semanal remunerado

O descanso semanal remunerado deve ser de no mínimo 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados. O descanso semanal deve ser concedido de forma a que a empregada doméstica não trabalhe 7 dias seguidos. Havendo trabalho aos domingos esse descanso deve coincidir com o domingo, no máximo a cada duas semanas (artigo 386, da CLT).

## FERIADOS CIVIS E RELIGIOSOS

**As Trabalhadoras Domésticas 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). As empregadas contratadas para trabalhar na jornada 12 x 36 já têm compensados os feriados trabalhados.

## CALENDÁRIO DE FERIADOS:

**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

**Dias de Eleição**

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

## Banco de Horas e Compensação

Na compensação de horas extras as regras são as seguintes:

- Será dividido 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 um ano;
- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, a empregada fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão;

### ATÉ A 40ª HORA EXTRA

Empregador paga OU  
Compensa dentro do  
próprio mês

### A PARTIR DA 41ª HORA EXTRA

Empregador paga OU  
Compensa ao longo de 1 ano

## Contrato por prazo determinado

A Lei permite a celebração de contratos por prazo determinado, na forma escrita, nas seguintes hipóteses:

- contrato de experiência (máximo de 90 dias);
- necessidades familiares transitórias (máximo de 2 anos); Um exemplo de necessidade familiar transitória é o cuidado de pessoas enfermas, que tenha prazo de restabelecimento e consequente dispensa do serviço de cuidadora.
- substituição temporária de empregada doméstica com contrato de trabalho interrompido ou suspenso (máximo de 2 anos). Um exemplo de substituição temporária é o de substituição da empregada afastada por doença ou licença-maternidade.

Na data final estabelecida em contrato por prazo determinado, o contrato se extingue sem obrigação de aviso prévio e multa rescisória (40% do FGTS), sendo devidos apenas as férias proporcionais, 13º proporcional e saldo de salário.

No caso de rescisão antecipada, ou seja, antes do prazo final definido no contrato:

- quando a iniciativa da rescisão antecipada é do(a) empregador(a) este é obrigado a pagar à empregada, a título de indenização, metade da remuneração a que ela teria direito até o fim do contrato
- quando a iniciativa é da empregada doméstica o(a) empregador(a) poderá descontar-lhe os prejuízos que decorrerem desta rescisão antecipada, caso comprovado o prejuízo e até o limite da metade da remuneração a que a trabalhadora teria direito até o fim do contrato (Artigo 6º e 7º da Lei Complementar nº 150 de 2015.)

Ao final do contrato por prazo determinado, caso haja continuidade na prestação do serviço, este se converte em contrato por prazo indeterminado, para todos os fins.

## Férias

A empregada doméstica que trabalha mais de 25 horas semanais terá direito a férias anuais remuneradas de 30 dias, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família. (Artigo 17 da Lei Complementar nº 150 de 2015)

As férias serão concedidas na data definida pelo(a) empregador(a) e podem ser por este fracionadas em até 2 períodos, sendo um deles de, no mínimo, 14 dias corridos, sempre no período de 12 meses após a data de aquisição das férias.

Como a Lei atribuiu ao(à) empregador(a) o critério da oportunidade e do fracionamento das férias, não há direito de oposição da trabalhadora a esta definição que, no entanto, pode ser negociada entre as partes.

As férias devem ser concedidas no prazo de 12 meses após a aquisição do direito, sob pena de serem devidas em dobro (Apesar de não existir a penalidade da paga dobrada na Lei Complementar nº 150 de 2015, ela autoriza a CLT como referência, nesse caso cabe a aplicação do artigo 137 que prevê: Art. 137. Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o artigo 134, o(a) empregador(a) pagará em dobro a respectiva remuneração)

### ATENÇÃO!

O(a) empregador(a) não pode exigir a conversão do período de férias em abono, trata-se de escolha da trabalhadora, a seu exclusivo critério e deverá ser requerido até 30 dias antes do término do período aquisitivo (12 meses).

#### 01/04/2015 A 31/03/2016

Período aquisitivo: de trabalho para ter direito a 30 dias de férias

#### 01/04/2016 A 31/03/2017

Período concessivo: prazo para o empregador conceder os 30 dias de férias, corridas ou fracionadas

## Férias

No que se refere às férias da trabalhadora doméstica que trabalha em regime parcial, as férias também serão devidas de forma proporcional, conforme seguinte quadro( Artigo 3º, § 3º da LEI COMPLEMENTAR Nº150 DE 2015):

DIAS DE FÉRIAS	DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO
18 (dezoito) dias	22 a 25 horas de trabalho semanal
16 (dezesesseis) dias	20 a 22 horas de trabalho semanal
14 (quatorze) dias	15 a 20 horas de trabalho semanal
12 (doze) dias	10 a 15 horas de trabalho semanal
10 (dez) dias	5 a 10 horas de trabalho semanal
08 (oito) dias	Até 5 horas de trabalho semanal

**O pagamento da remuneração deve ser feita até 2 dias antes do início do período de férias.** Se você residir na casa na qual trabalha, a lei permite que você permaneça no local durante o período de suas férias, mas sem desempenhar suas atividades nesse período. **No término do contrato de trabalho, exceto no caso de dispensa por justa causa, a empregada doméstica tem direito à remuneração equivalente às férias proporcionais ao período trabalhado.**

## 13º salário (gratificação natalina)

**O 13º salário da empregada doméstica deve ser pago anualmente, em duas parcelas.**

A primeira deve ser paga 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).

É obrigatório o pagamento do adiantamento do 13º salário (primeira parcela) nas férias sempre que a empregada doméstica solicitar. A trabalhadora pode pedir o adiantamento do 13º, mas isso deve ser feito 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 e Social.

## **ALGUMAS DÚVIDAS SOBRE 13º SALÁRIO DAS DOMÉSTICAS**

- Pode pagar o 13º salário de uma vez só?

Cabe ao (à) empregador(a) a decisão de pagar em uma ou duas parcelas. Se a opção for por uma única vez, o pagamento deve ser feito até o dia 30 de novembro.

- Empregada doméstica com menos de um ano trabalhando pra alguém recebem o 13º salário?

Sim, mas nesse caso o pagamento será proporcional aos meses trabalhados por mais de 15 dias. Por exemplo: A doméstica que trabalhou por seis meses e 15 dias deve receber 7/12 de seu salário no 13º.

- Horas extras tem impacto no 13º salário?

Sim, essas horas tem reflexo e devem ser contabilizadas na base de cálculo do 13º.

- E as faltas, tem impacto no 13º?

As faltas não justificadas, ocorridas entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de cada ano, serão consideradas para desconto de 1/12 do 13º salário. Se as faltas forem superiores a 15 dias dentro do mesmo mês, a trabalhadora perderá o direito a 1/12 do 13º salário. Nos meses com 31, 30 e 28 dias, se o empregado faltar injustificadamente 17, 16 e 14 dias respectivamente, não poderá ganhar 13º salário no referido mês. As faltas justificadas não influenciarão no pagamento do 13º salário.

- Se estiver recebendo auxílio-doença a trabalhadora doméstica tem direito ao 13º salário?

Quando afastada por motivo de auxílio-doença por mais de 15 dias em um mês o pagamento fica a cargo do INSS.

- Se estiver licença-maternidade a trabalhadora doméstica pode receber 13º salário?

Os meses de afastamento são pagos pelo INSS, no pagamento chamado de abono total. Os meses da licença-maternidade devem ser descontados do valor do 13º pago pelo (a) empregador (a). Se a trabalhadora estiver afastada por licença-maternidade (4 meses ou 4/12 avos), perde o direito ao 13º proporcional dos meses em que ficou ausente, já que o INSS já pagou por esses meses de salário e também pelo 13º proporcional.

## Licença-maternidade e Estabilidade da empregada doméstica gestante

- A empregada doméstica tem direito à estabilidade desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. 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.
- A empregada doméstica tem direito à licença-maternidade com duração de 120 dias, sem prejuízo do salário (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 um direito da empregada doméstica independentemente de carência, isto é, com qualquer tempo de serviço. Ela terá apenas que comprovar que está filiada a Previdência Social para acessar o benefício.

**A documentação para o requerimento do salário-maternidade** é a certidão de nascimento do(a) filho(a). Considera-se parto o evento que gerou a certidão de nascimento ou, eventualmente certidão de óbito da criança. Nos casos em que a licença começa antes da ocorrência do parto deve ser apresentado atestado médico. Em caso de parto antecipado, assegurada terá direito aos 120 dias.

No caso de aborto, a trabalhadora doméstica tem direito a um afastamento de 15 dias.

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

### COMO FAZER O REQUERIMENTO DO SALÁRIO-MATERNIDADE?

Seja em situação de parto, adoção ou guarda judicial o requerimento pode ser feito pessoalmente em Agência da Previdência Social (APS) ou pela internet, tanto pela empregada quanto pelo(a) empregador(a). ([www.previdenciasocial.gov.br](http://www.previdenciasocial.gov.br)).

Caso o requerimento seja feito pela internet, deverá ser impresso e assinado pela empregada doméstica e deverá ser encaminhado pelos Correios ou entregue na Agência da Previdência Social (APS) com cópia do CPF da requerente e com o atestado médico original ou cópia autenticada da Certidão de Nascimento da criança.

No período de salário-maternidade da segurada empregada doméstica, caberá ao(a) empregador(a) recolher a parcela do 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.

## ■ LICENÇA- PATERNIDADE DE 5 DIAS CORRIDOS

De 5 dias corridos, para o(a) empregado(a), a contar da data do nascimento do filho (Art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, e art. 10, § 1º, das Disposições Constitucionais Transitórias).

## 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 receber o Vale Transporte, a empregada deverá declarar a quantidade de vales necessária para o 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) a substituição do vale-transporte pelo pagamento em dinheiro à empregada doméstica para a aquisição das passagens necessárias ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa sem que essa parcela integre o salário.

## FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

A Lei Complementar nº 150 de 2015 obriga a inclusão das empregadas domésticas no FGTS. A partir de outubro de 2015, o(a) empregador(a) passou a ser obrigado a recolher o FGTS de sua empregada doméstica, equivalente a 8% sobre o valor da remuneração paga a ela.

O recolhimento é feito mediante a utilização do DAE - Documento de Arrecadação do eSocial, gerado pelo Módulo do Empregador Doméstico.

## **INFORMAÇÕES PARA EMPREGADOR: RECOLHIMENTO DO FGTS, DAE E ESOCIAL**

Desde outubro de 2016 o(a) empregador(a) deve cadastrar o empregado doméstico no portal eSocial pelo menos um dia antes de começar a trabalhar. Para auxiliar na solução de problemas na etapa de cadastramento da trabalhadora, associadas ao nome, data de nascimento, NIS e CPF, o(a) empregador(a) pode utilizar o módulo ‘Consulta Qualificação Cadastral’ no portal. Ao informar os dados citados, o sistema orientará sobre os procedimentos corretivos, se for o caso.

A Guia de Recolhimento do FGTS (GRF), gerada pelo site eSocial ([www.esocial.gov.br](http://www.esocial.gov.br)) é gerada com Código de Barras, permitindo seu pagamento em canais alternativos desde que disponibilizados pela rede bancária. Também está disponível no portal eSocial a ferramenta que permite a geração do DAE – Documento de Arrecadação do eSocial, guia única que consolida todos os recolhimentos devidos pelo(a) empregador(a) doméstico, conforme definido no Art. 34 da Lei Complementar nº150 de 2015.

A quitação do DAE deve ser efetuada até o dia 7 do mês seguinte àquele em que a remuneração foi paga ou devida. Caso não haja expediente bancário no dia 7, o recolhimento deve ser antecipado para o dia de expediente bancário imediatamente anterior.

## **FGTSE Multa por rescisão sem justa causa**

A Lei Complementar nº 150 de 2015 regulamentou o direito constitucional ao FGTS assegurado às domésticas pela EC 72/2013. Portanto, tornou-se obrigatório o recolhimento do FGTS por parte dos empregadores (8% da remuneração mensal).

Além disso, a empregada doméstica tem direito à multa de 40% do FGTS em caso de despedida sem justa causa. O valor da multa é depositado pelo(a) empregador(a) cada mês, no percentual de 3,2% (40% de 8%) da remuneração mensal da empregada e caso o empregado seja demitido sem justa causa, ele terá direito a sacar este fundo a título de indenização.

Caso haja demissão com justa causa ou pedido de demissão pela empregada, o valor dos depósitos complementares (3,2%) serão levantados pelo(a) empregador(a).



### **acesse**

Manual de Orientação do eSocial para o Empregador Doméstico

[http://www.caixa.gov.br/Downloads/fgts-empregador-domestico/Manual\\_de\\_Orientacao\\_do\\_eSocial\\_para\\_o\\_Empregador\\_Domestico\\_v\\_1\\_6\\_1.pdf](http://www.caixa.gov.br/Downloads/fgts-empregador-domestico/Manual_de_Orientacao_do_eSocial_para_o_Empregador_Domestico_v_1_6_1.pdf)

Recolhimento Rescisório para o FGTS de Empregador Doméstico

[http://www.caixa.gov.br/Downloads/fgts-empregador-domestico/Tutorial\\_GRRF\\_Internet\\_Empregador\\_Domestico.pdf](http://www.caixa.gov.br/Downloads/fgts-empregador-domestico/Tutorial_GRRF_Internet_Empregador_Domestico.pdf)

Cartilha do Empregador Doméstico para emissão da GRF – Guia de Recolhimento do FGTS

[http://www.caixa.gov.br/Downloads/fgts-empregador-domestico/Tutorial\\_GRFDom%C3%A9stico\\_SEFIP\\_Modelo.pdf](http://www.caixa.gov.br/Downloads/fgts-empregador-domestico/Tutorial_GRFDom%C3%A9stico_SEFIP_Modelo.pdf)

## TABELA DE DIREITOS PARA OS ÚLTIMOS 5 ANOS - EXIGÍVEIS

	ANTES DE 2013	ABRIL/2013 A JUNHO/2015 EC 72/2013	A PARTIR DE 1/6/2015
Registro em CTPS	Sim, conquanto beneficiário do FGTS facultativo, desde 2001		Sim, no prazo de 48h
Irredutibilidade salarial	Sim, desde 1988	Sim	Sim
Depósito mensal do FGTS	Facultativo desde 2001	Dep. de regulamentação Permaneceu facultativo	Obrigatório (8% ao mês)
Férias + 1/3	Sim, 30 dias corridos desde 2006	Sim, 30 dias	Sim, 30 dias
Opção pelo abono de férias	Não	Não	Sim, até 1/3
Garantia de salário mínimo	Sim, desde 1988	Sim	Sim
13º salário	Sim	Sim	Sim
Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos	Sim, desde 2006	Sim	Sim
Aviso-prévio	Sim, 30 dias	Sim, 30 dias	Sim, proporcional ao tempo de serviço (30 a 90 dias)
Jornada de trabalho limitada a 44h semanais e 8h diárias	Não	Sim	Sim, com regulamentação
Horas extras com adicional mínimo de 50%	Não	Sim	Sim
Adicional noturno	Não	Dep. de regulamentação	Sim, 20%
Hora noturna reduzida	Não	Não	Sim, 52m 30s
Adicional de viagens	Não	Não	Sim, 25%
Adicional de insalubridade e/ou periculosidade	Não	Não	Não
Vale-transporte	Sim	Sim	Sim, podendo ser pago em dinheiro
Contrato de experiência	Não	Não	Sim
Contrato temporário	Não	Não	Sim
Estabilidade gestante	Sim, desde 2006	Sim	Sim
Licença maternidade	Sim	Sim	Sim
Licença paternidade	Sim	Sim	Sim
Faltas justificadas	Sim, desde 2006	Sim	Sim
Vedação de descontos	Sim, desde 2006	Sim	Sim
Responsabilidade do empregador pelas condições de higiene e segurança no trabalho	Não	Sim	Sim
Proibição do trabalho do menor de 18 anos	Sim, desde 2008	Sim	Sim
Regime 12x 36	Não	Não	Sim
Compensação de jornada	Não	Não	Sim
Seguro-desemprego	Sim, conquanto beneficiário do FGTS Facultativo, desde 2001	Dependente de regulamentação	Sim
Salário família	Não	Dep. de regulamentação	Sim
Indenização pela rescisão sem justa causa	Não		Sim, 40% sobre os depósitos de FGTS

## Justa causa e rescisão indireta

A nova legislação finalmente colocou fim às discussões sobre a possibilidade de justa causa e rescisão indireta do contrato de trabalho da empregada doméstica, trazendo expressamente as hipóteses em que o contrato pode ser rescindido com justa causa pelo(a) empregador(a) e pela trabalhadora.

### MOTIVOS PELOS QUAIS O(A) EMPREGADOR(A) PODE APLICAR A RESCISÃO DE CONTRATO POR JUSTA CAUSA (ART. 27 DA LC 150/2015):

HIPÓTESE LEGAL (MOTIVO PREVISTO POR LEI PARA A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA)	ESCLARECIMENTOS
submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto da empregada;	O artigo 99 do Estatuto do idoso define como maus tratos “Expor a perigo a integridade e a saúde, física ou psíquica, do idoso, submetendo-o a condições desumanas ou degradantes ou privando-o de alimentos e cuidados indispensáveis, quando obrigado a fazê-lo, ou sujeitando-o a trabalho excessivo ou inadequado” O ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente) define que maus-tratos podem ser agressões físicas, abusos sexuais, emocionais e intoxicações propositais, por ação ou negligência do cuidadora. O Código Penal prevê em seu artigo 136 o crime de “Maus - Tratos” que consiste na exposição a perigo da vida ou da saúde de pessoa sob a autoridade, guarda ou vigilância do agente, para fim de educação, ensino, tratamento ou custódia, quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando de meios de correção ou disciplina.
prática de ato de improbidade;	Ato de improbidade é toda ação ou omissão desonesta da empregada, que revelam desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé.
incontinência de conduta ou mau procedimento;	Incontinência de conduta refere-se a constrangimento sexual, como exibição de filmes e revistas pornográficos, a exposição de partes íntimas e assédio sexual da pessoa sob cuidados. Mau procedimento refere-se a comportamento inadequado em sentido mais amplo, como a prática negócios ilícitos, comportamento agressivo físico ou verbal, destruição ou deterioração intencional do patrimônio do(a) empregador(a) , utilização indevida de bens do(a) empregador(a) , discussões habituais com outros trabalhadores, entre outros.
condenação criminal da empregada transitada em julgado, caso não tenha	Não é necessário para a configuração da justa causa que o ilícito penal tenha vinculação com o contrato de trabalho.

havido suspensão da execução da pena;

Somente pode ser aplicada a justa causa depois que a empregada é condenado criminalmente à pena privativa de liberdade, com decisão transitada em julgado.

desídia no desempenho das respectivas funções;

Desídia é o comportamento negligente da empregada, configurado pela reiterada não execução das atividades de trabalho. Costuma ser necessário observar a gradação na aplicação da penalidade: 1º) advertência verbal; 2º) advertência escrita; 3º) suspensão disciplinar, 4º) dispensa por justa causa. Isso porque, tratando-se de conduta menos gravosa, é necessária sua reiteração, sob advertências do(a) empregador(a). (Verificar item subordinação!)

embriaguez habitual ou em serviço;

Caracteriza-se quanto a empregada embriaguez-se de maneira contumaz fora do serviço, transparecendo este ato no trabalho, ou, mesmo que a embriaguez não seja habitual, mas ocorra em serviço, a justa causa poderá ser aplicada. É importante destacar que o diagnóstico de alcoolismo afasta a incidência da justa causa em questão, por tratar-se de doença que eventualmente deve ser solucionada por meio do afastamento previdenciário do profissional.

ato de indisciplina ou de insubordinação;

Indisciplina significa deixar de cumprir diretivas gerais de trabalho, enquanto insubordinação se refere ao descumprimento de uma ordem direta (por exemplo, deixar de levar o idoso sob seus cuidados ao médico previamente agendado e determinado pelo(a) empregador(a)). A depender da gravidade da ação considerada como indisciplina ou insubordinação, também será necessário observar a gradação na aplicação da penalidade: 1º) advertência verbal; 2º) advertência escrita; 3º) suspensão disciplinar e, por fim, se a empregada não se corrigir, 4º) dispensa por justa causa. (Verificar item subordinação!)

abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;

A ausência injustificada ao trabalho por mais de trinta dias pode caracterizar abandono de emprego. Não são injustificadas as ausências decorrentes dos motivos definidos pela Lei nº.605/49, que serão tratadas mais a frente.

ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

É o ato em que a empregada desacata alguém com expressão desrespeitosa, agressiva ou com palavrões, calúnia, difamação ou agride fisicamente alguém no local de trabalho ou no exercício da função. Tais comportamentos somente não caracterizam hipótese de justa causa quando forem praticados em legítima defesa (que deverá ser provada pela trabalhadora).

ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o(a) empregador(a) ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Importante destacar que o ato lesivo à honra e boa fama ou ofensas ao(a) empregador(a) não se restringem ao local de trabalho. Portanto, declarações em redes sociais e outros ambientes públicos que possam ofender ou difamar o(a) empregador(a) podem ser motivo de justa causa.

prática constante de jogos de azar.

Para a configuração da justa causa, é necessário a prática habitual, pouco importando se o jogo é ou não a dinheiro. São considerados como jogos de azar as rifas não autorizadas, dominó, cartas, bingo, roleta, loterias, bicho, etc. Obviamente, jogos inofensivos que não envolvam apostas em dinheiro e praticados a pedido ou com o consentimento do(a) empregador(a) não serão motivos de justa causa.

## **MOTIVOS PELOS QUAIS O CONTRATO PODE SER RESCINDIDO POR CULPA DO(A) EMPREGADOR(A) :**

O contrato de trabalho também poderá ser rescindido por culpa do(a) empregador(a) , quando a empregada poderá exigir a rescisão do seu contrato com justa causa, recebendo todas as parcelas a que teria direito em caso de despedida injustificada. Essa forma de rescisão é denominada rescisão indireta do contrato de trabalho.

A LEI COMPLEMENTAR Nº150 DE 2015 ( Parágrafo único do artigo 27) definiu expressamente essas hipóteses:

<b>HIPÓTESE LEGAL (MOTIVO PREVISTO POR LEI PARA A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA)</b>	<b>ESCLARECIMENTOS</b>
o(a) empregador(a) exigir serviços superiores às forças da empregada doméstica, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;	Exigir “serviços superiores às forças” significa que o(a) empregador(a) exige reiteradamente a execução de atividades que ultrapassam a capacidade normal de trabalho da empregada. (Por exemplo, exigir que a trabalhadora carregue mercadorias, de forma contínua, com peso de 30 kg.) Exigir serviços “defesos por lei” ocorre quando o(a) empregador(a) passa a exigir serviços que contrariam a legislação vigente ou que envolvam a trabalhadora em prática criminosa. (Por exemplo, auxiliar a furtar mercadorias de mercado, transportar material ilícito, etc). Exigir serviços “contrários aos bons costumes” seria a execução de atividades que contrariam a moral da empregada, dentro da razoabilidade (Por exemplo, exigir uso de roupas sensuais, exigir que a empregada minta reiteradamente, etc). A exigência de serviços “alheios ao contrato” trata da imposição de execução de atividades que não são característicos da função para a qual foi a empregada contratada (Por exemplo, se o(a) empregador(a) passa a exigir reiteradamente que uma empregada contratada como cuidadora de idoso passe a realizar a limpeza da residência)
a empregada doméstica for tratado pelo(a) empregador(a) ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;	Quando o tratamento conferido pelo(a) empregador(a) à trabalhadora doméstico se mostrar degradante, humilhante ou excessivo, com aplicação de punições desproporcionais, ofensas e outros comportamentos que ofendam moralmente a trabalhadora.
a empregada doméstica correr perigo manifesto de mal considerável;	Ocorre esta hipótese quando o(a) empregador(a) exige a realização de atividades em situação de risco à vida ou saúde da trabalhadora (Por exemplo, exigir a limpeza externa de vidros de apartamento sem o equipamento de segurança, exigir o cuidado de animais agressivos ou com materiais cortantes e perigosos)

O(a) empregador(a) não cumprir as obrigações do contrato;

Esta hipótese resguarda a trabalhadora do descumprimento, pelo(a) empregador(a), das obrigações trabalhistas e contratuais, como falta ou atraso reiterado no pagamento de salário, falta de depósitos do FGTS ou recolhimento previdenciário, deixar de conceder os intervalos previstos na legislação, etc)

o(a) empregador(a) ou sua família praticar, contra a empregada doméstica ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama

A hipótese ocorre quando o(a) empregador(a) ou familiar desacata a empregada ou seus familiares com expressão desrespeitosa, agressiva ou com palavrões e quando calunia, injúria ou difama a trabalhadora ou sua família. Importante destacar que a injúria racial também será motivo para a rescisão motivada, de forma que qualquer rebaixamento ou uso de palavras depreciativas referentes à raça ou cor com a intenção de ofender a honra da trabalhadora.

o(a) empregador(a) ou sua família ofender a empregada doméstica ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

É a prática de agressão, tentada ou consumada, praticada pelo(a) empregador(a) ou seus familiares contra a empregada doméstica ou sua família. Tais comportamentos somente não caracterizam hipótese de justa causa quando forem praticados em legítima defesa (que deverá ser provada pelo(a) empregador(a)).

o(a) empregador(a) praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei no 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha).

Trata-se de hipótese específica de rescisão indireta do contrato de trabalho doméstico. O objetivo do legislador foi resguardar a integridade física e psicológica da trabalhadora doméstica, que se insere no ambiente familiar no qual há violência. Quanto à definição de violência doméstica ou familiar, o art. 5º da Lei no 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), tipifica como violência doméstica e familiar contra mulher “qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial” no âmbito da unidade doméstica, da família, ou qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação.

## REQUISITOS BÁSICO PARA A DEMISSÃO COM JUSTA CAUSA

Importante ressaltar que qualquer hipótese de rescisão com justa causa, para que seja considerada válida, deve observar alguns requisitos em sua aplicação, especialmente:

**1 Imediatidade:** A punição deve ser imediata ou contínua ao fato, ou seja, assim que o(a) empregador(a) ou empregada doméstica tomar conhecimento da prática da falta grave deve providenciar a aplicação da penalidade, sob pena da configuração do perdão tácito.

**2 Proporcionalidade:** A dispensa por justa causa e a rescisão indireta devem ser aplicadas a faltas graves que tornem insustentável a relação de emprego ou na reiteração de faltas de gravidade leve ou média que não foram cessadas ou solucionadas por outros meios.

**3 Singularidade da punição:** Determinado fato, ainda que falta grave, somente pode ser objeto de uma penalidade. Este requisito se aplica principalmente à dispensa por justa causa, uma vez que caso o(a) empregador(a) aplique advertência ou suspensão da trabalhadora por determinado fato, não poderá aplicar nova penalidade como a justa causa, que somente será justificada na eventual reiteração da conduta.

**4 Ausência de perdão expresso ou tácito:** Ocorrendo o perdão expresso ou tácito pela falta cometida, não é possível aplicar posteriormente a rescisão com justa causa.

O perdão expresso ocorre quando a parte que suportou a falta grave toma conhecimento do ato faltoso praticado e perdoa expressamente sua ocorrência, não podendo, posteriormente, dispensá-lo por justa causa pelo ato faltoso perdoado.

O perdão tácito ocorre quando a parte ofendida, ciente da prática da falta grave, se comporta de forma incompatível com a intenção de aplicação de penalidade. Isso ocorre quando há demora na aplicação de punição, quando há realização de atividades para conciliação entre ofensor e ofendido ou quando há plena tolerância para a realização de determinada atividade de forma reiterada.

### O QUE FAZER CASO RECEBA UMA COMUNICAÇÃO DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA?

Primeiramente, a trabalhadora tem direito de exigir a motivação legal e fática da rescisão, ou seja, esclarecimento, preferencialmente por escrito, sobre qual fato ou ato praticado pela empregada motiva a rescisão e qual o enquadramento legal dessa conduta.

Caso não concorde com a justa causa, por exemplo não admitindo que realizou o ato indicado pelo(a) empregador(a), deverá recusar a assinatura do aviso de dispensa por justa causa e procurar o sindicato ou advogado de confiança para orientação específica.

## Aviso prévio

Na rescisão sem justa causa do contrato por prazo indeterminado, a empregada doméstica tem direito ao aviso prévio na proporção de 30 dias à empregada que conte com até um ano de serviço para o(a) mesmo(a) empregador(a) (a), acrescido de 3 dias por ano de serviço prestado para o(a) mesmo(a) empregador(a), até o máximo de 60 dias, de maneira que o tempo total de aviso prévio seja de 90 dias no total.

Caso o aviso prévio seja trabalhado, a empregada tem direito à redução de sua jornada durante o aviso prévio, sem qualquer redução salarial. Neste caso, a empregada poderá optar entre redução de 2 horas diárias ou faltar por 7 dias corridos.

A não concessão da redução de jornada durante o aviso prévio trabalhado enseja o pagamento de novo período de aviso, na forma indenizada. (Artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, e art. 23 da Lei Complementar nº 150, de 2015).

No pedido de demissão, a empregada tem de avisar ao seu(sua) empregador(a) com antecedência mínima de 30 dias. Por exemplo, se uma empregada tem 1 ano e 2 meses de tempo de serviço, seu aviso prévio deverá ser de 33 dias.

No pedido de demissão, a empregada tem de avisar ao seu(sua) empregador(a) com antecedência míni-

ma 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.

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

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

## Seguro-desemprego

É garantido as empregadas domésticas que são dispensadas sem justa causa comprovada. Essas trabalhadoras tem direito a 3 parcelas no valor de 1 salário mínimo. Para ter direito ao benefício, é preciso ter trabalhado como empregada doméstica pelo menos 15 meses nos últimos 24 meses. O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 a 90 dias contados da data de dispensa, nas unidades de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego ou órgãos autorizados.

A partir de junho de 2015, data do início da vigência da Lei Complementar nº 150, de 2015, não foi mais necessário às empregadas domésticas comprovarem que haviam sido feitos os depósitos do FGTS das 15 competências anteriores à rescisão para terem direito ao seguro-desemprego.

### DOCUMENTAÇÃO PARA REQUERIMENTO DO SEGURO DESEMPREGO:

- 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 empregada doméstica, durante pelo menos 15 meses nos últimos 24 meses;
- Termo de rescisão do contrato de trabalho;
- Declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

### O BENEFÍCIO DO SEGURO-DESEMPREGO PODE SER CANCELADO NAS SEGUINTE SITUAÇÕES:

- pela recusa, por parte da trabalhadora desempregada, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;
- por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;
- por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou por morte do segurado.

## Faltas justificadas

A Lei Complementar nº 150 de 2015 manteve a aplicação da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que trata do direito ao repouso semanal remunerado. Essa Lei

define que tem direito ao repouso semanal remunerado a trabalhadora que estiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho, ou seja, em caso de falta injustificada poderá ser descontado do salário o valor do repouso semanal respectivo.

### **A MESMA LEI DEFINE TIPOS DE FALTA QUE NÃO PERMITEM O DESCONTO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO:**

- até 2 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
  - até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento;
  - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;
  - por um dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
  - até 2 dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.
  - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).
  - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
  - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo.
  - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.
  - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;
  - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.
  - a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do(a) empregador(a), não tenha havido trabalho;
  - a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;
  - por motivo de doença da empregada, devidamente comprovada.
- É importante esclarecer que a legislação específica apenas garante que não seja efetuado o desconto do repouso semanal remunerado, em tese permitindo o desconto do dia de falta, ainda que justificada. Porém, tendo a CLT como referência, possivelmente este tema seja discutido e definido pela jurisprudência.

## Auxílio-doença pago pelo INSS

Será pago pelo INSS a partir do primeiro dia de afastamento. Este benefício deverá ser requerido, no máximo, até 30 dias do início da incapacidade. Caso o requerimento seja feito após o 30º dia do afastamento da atividade, o auxílio-doença só será concedido a contar da data de entrada do requerimento, conforme art. 72 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.

Durante o período em que a empregada doméstica estiver percebendo o auxílio-doença o(a) empregador(a) não deve recolher a contribuição previdenciária, haja vista que não incide contribuição previdenciária sobre o pagamento de benefícios previdenciários, exceto sobre o salário-maternidade.

O empregada doméstica deve requerer o benefício previdenciário do auxílio-doença diretamente na internet no seguinte endereço eletrônico: <http://www.dataprev.gov.br/servicos/auxdoe/auxdoe.htm>

A trabalhadora pode requerer o auxílio-doença e escolher a Agência da Previdência Social onde deverá comparecer para fazer a avaliação médico-pericial:

## Aposentadoria

A aposentadoria por idade será devida à segurada que completar 65 anos e à segurada com 60 anos, uma vez cumprida a carência de 180 contribuições mensais (arts. 29, II, 51, 52, I, do referido Decreto).

A aposentadoria por invalidez (carência 12 contribuições mensais) dependerá da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial a cargo do INSS e será devida a contar da data do início da incapacidade ou da data da entrada do requerimento, se entre essas datas decorrerem mais de 30 dias. Será automaticamente cancelada quando o(a) aposentado(a) retornar ao trabalho (arts. 29, I, 43, 44, § 1º, II, § 2º, 45, 46, 47 e 48, do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999). (Art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal).

## Salário-família

A empregada doméstica de baixa renda (Para 2016, o benefício somente é devido para empregadas domésticas que recebem até R\$ 1212,64.) que possui filhos dependentes menores de 14 anos ou inválidos tem direito de receber o salário-família, cujo valor depende da remuneração da trabalhadora e do número de filhos. Para a obtenção do direito, a empregada doméstica tem de apresentar 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, a empregada doméstica tem direito a esse benefício.



## instrumentos de apoio aplicativos e sites

### Fique de olho:

#### **APLICATIVO LAUDELINA SERÁ LANÇADO EM 2019**

É um projeto de aplicativo elaborado pelo instituto Themis e ganhador do Prêmio Google impacto social 2016. A previsão é que o aplicativo fique pronto no início de 2019. O objetivo é conectar as trabalhadoras domésticas, explicar direitos e também calcular salários e rescisões.

<https://desafiosocial.withgoogle.com/brazil2016/charity/themis>

#### **DOMÉSTICA LEGAL**

A Doméstica Legal é uma empresa que fornece serviços de Folha de Pagamento online e consultoria trabalhista para empregadores domésticos. Idealizada por Mario Avelino, um dos maiores especialistas em emprego doméstico do Brasil, a empresa atua no mercado desde 2004. O objetivo da Doméstica Legal é estar ao lado do patrão doméstico para auxiliá-lo a cumprir suas obrigações legais e se resguardar de ações trabalhistas.

<https://www.domesticalegal.com.br/>

### **INFORMAÇÕES PARA O EMPREGADOR**

O(A) empregador(a) é quem paga o benefício à empregada doméstica e abate o valor pago, quando do recolhimento dos tributos devidos por ele. 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.



#### **acesse**

[http://www3.mte.gov.br/trab\\_domestico/trab\\_domestico\\_direitos.asp](http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_direitos.asp)  
<https://www.nolar.com.br/blog/9-principais-duvidas-13o-salario-empregada-domestica/>  
<http://www.esocial.gov.br/direitosempregado.aspx>



## modelos de documentos

Selecionamos alguns modelos de documento que podem ser utilizados ou podem servir como referência para empregadas e empregadores

### **CONTRATO DE TRABALHO**

[http://www3.mte.gov.br/trab\\_domestico/trab\\_domestico\\_ctps.asp](http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_ctps.asp)

### **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

[http://www3.mte.gov.br/trab\\_domestico/trab\\_domestico\\_contrato\\_de\\_experiencia.pdf](http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_contrato_de_experiencia.pdf)

### **RECIBO SALÁRIO**

[http://www3.mte.gov.br/trab\\_domestico/trab\\_domestico\\_recibo\\_de\\_salario.pdf](http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_recibo_de_salario.pdf)

### **RECIBO VALE TRANSPORTE**

[http://www3.mte.gov.br/trab\\_domestico/trab\\_domestico\\_recibo\\_de\\_vale.pdf](http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_recibo_de_vale.pdf)

### **RECIBO FÉRIAS**

[Http://Www3.Mte.Gov.Br/Trab\\_Domestico/Trab\\_Domestico\\_Recibo\\_De\\_Ferias.Pdf](Http://Www3.Mte.Gov.Br/Trab_Domestico/Trab_Domestico_Recibo_De_Ferias.Pdf)

### **AVISO PRÉVIO EMPREGADOR**

[Http://Www3.Mte.Gov.Br/Trab\\_Domestico/Trab\\_Domestico\\_Aviso\\_Previo\\_Empregador.Pdf](Http://Www3.Mte.Gov.Br/Trab_Domestico/Trab_Domestico_Aviso_Previo_Empregador.Pdf)

### **AVISO PRÉVIO EMPREGADA**

[Http://Www3.Mte.Gov.Br/Trab\\_Domestico/Trab\\_Domestico\\_Aviso\\_Previo\\_Empregado.Pdf](Http://Www3.Mte.Gov.Br/Trab_Domestico/Trab_Domestico_Aviso_Previo_Empregado.Pdf)

### **TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

[http://www3.mte.gov.br/trab\\_domestico/trab\\_domestico\\_termo\\_rescisao.pdf](http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_termo_rescisao.pdf)

### **CARTILHA SEGURANÇA DOMÉSTICA**

[Http://Www3.Mte.Gov.Br/Trab\\_Domestico/Trab\\_Domestico\\_Cartilha.Asp](Http://Www3.Mte.Gov.Br/Trab_Domestico/Trab_Domestico_Cartilha.Asp)

A Prefeitura de São Paulo abriu em 2015 um serviço inédito de orientação jurídica para empregadas domésticas no Centro de Apoio ao Trabalhador (CAT) Luz,. Em parceria com a Universidade de São Paulo, o Centro de Orientação ao Emprego Doméstico conta com uma equipe de estudantes de Direito para solucionar dúvidas de profissionais e empregadores sobre a formalização e os direitos trabalhistas da categoria. A iniciativa é fruto de parceria entre as secretarias municipais e a Faculdade de Direito da USP, Fundação Friedrich Ebert, ONU Mulheres, Contracs e Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo.

#### **ATENDIMENTO:**

Av. Prestes Maia, 919  
- Luz, São Paulo - SP,  
01031-001, Brasil  
de terça e quinta-  
feira, das 9h às 17h -  
Telefone: 11 3397-1500

## TELEFONES ÚTEIS

- Ministério do Trabalho – Alô Trabalhador: 0800 61-0101 (Regiões Sul e Centro-Oeste e estados do Acre e Rondônia) e 0800 285-0101
- Ministério da Previdência Social  
PrevFone: 0800 78-0191
- Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas  
(71) 322-3871
- Sindicato dos Trabalhadores Domésticos da Bahia  
(71) 334-6310
- Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Brasília (DF) (61) 223-5260
- Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Minas Gerais e Alto Paranaíba (34) 3087-4896 e (34) 3210-4459
- Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de João Pessoa (PB)  
(83) 241-5148
- Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Rio de Janeiro (RJ)  
(21) 2293-7270
- Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de São Paulo (SP) (11) 3812-6554
- Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Palmas (TO) (63) 215-4599



## NÃO PERCA!

### NÃO PERCA O LANÇAMENTO DO BOLETIM DO OBSERVATÓRIO SOBRE EMPREGADAS DOMÉSTICAS!

A edição especial que complementa esse Guia, contará com o histórico e personagens da luta das trabalhadoras pela garantia de direitos e relatos de domésticas brasileiras aqui e no exterior. A Edição também apresentará um recorte sobre as mulheres negras e o trabalho doméstico, que são maioria nessa categoria.

Ela estará disponível no <http://observatoriadadvogadas.tumblr.com/>

Se você quiser receber o boletim por e-mail mande uma mensagem para: [ffcadvogadas@ffcadvogadas.com.br](mailto:ffcadvogadas@ffcadvogadas.com.br)



**acesse**

[http://www3.mte.gov.br/trab\\_domestico/trab\\_domestico\\_direitos.asp](http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_direitos.asp)  
<https://www.nolar.com.br/blog/9-principais-duvidas-13o-salario-empregada-domestica/>

