

Cartilha do **TRABALHO DOMÉSTICO**



4ª Edição

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região-RS (TRT-4).

É proibida a reprodução parcial ou total desta obra sem autorização do TRT-4.

Porto Alegre-RS

2024

Cartilha do **TRABALHO DOMÉSTICO**



4ª Edição

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	5
1. O EMPREGADO E O EMPREGADOR DOMÉSTICO	6
2. CARTEIRA DE TRABALHO	8
3. CONTRATAÇÃO.....	10
4. REMUNERAÇÃO.....	12
5. eSOCIAL	18
6. CARGA HORÁRIA	19
7. FÉRIAS.....	24
8. LICENÇAS.....	26
9. AFASTAMENTO POR DOENÇA	27
10. ESTABILIDADE À GESTANTE.....	27
11. RESCISÃO DO CONTRATO.....	28
12. APOSENTADORIA.....	33
13. DEVERES DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR DOMÉSTICO...	34
14. DIARISTAS	35
15. JUSTIÇA DO TRABALHO.....	36
16. ENDEREÇOS E TELEFONES ÚTEIS.....	38

CARTILHA DO TRABALHO DOMÉSTICO

APRESENTAÇÃO

É com satisfação que a Justiça do Trabalho da 4ª Região (RS) apresenta esta reedição da Cartilha do Trabalho Doméstico. Esta publicação facilita o acesso à informação a trabalhadores e trabalhadoras desta importante categoria que abrange mais de 5 milhões de pessoas no Brasil.



A Cartilha não tem a finalidade de responder a todas as questões legais relativas ao trabalho doméstico. Aborda, contudo, os principais pontos relativos à matéria, de forma simples e objetiva, para que estejam ao alcance de todos e sirvam como guia às relações de trabalho, auxiliando tanto empregados(as) quanto empregadores(as).

Desejamos a todos uma boa leitura.

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

1. O EMPREGADO E O EMPREGADOR DOMÉSTICO

Empregado doméstico é o trabalhador que presta serviços de forma contínua, subordinada (seguindo ordens do empregador), onerosa (paga), pessoal (ou seja, não pode ser representado por outra pessoa) e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas, por mais de dois dias por semana.

O **empregador doméstico** é a pessoa ou família que contrata, a seu serviço, um trabalhador doméstico.

São empregados domésticos, portanto, todos aqueles que realizam serviços de limpeza, cozinha, lavagem de roupas, que prestam serviços de babá, caseiro, motorista, enfermeiro, cuidador, jardineiro, entre outros, **desde que sejam prestados na residência do empregador pessoa física.**

A principal característica que diferencia o emprego doméstico é o caráter não-econômico da atividade exercida na residência do empregador. Ou seja, **os serviços do empregado não podem gerar qualquer tipo de lucro para a pessoa ou família que o contrata.**

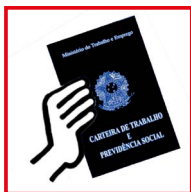
Por exemplo, a trabalhadora que cozinha para que o empregador venda a comida que ela prepara não é considerada empregada doméstica. Da mesma forma, o trabalhador que presta serviço em um sítio no qual existe algum tipo de produção econômica, como pecuária ou agricultura, também não pode ser considerado empregado doméstico. O mesmo vale para o trabalhador de um condomínio de apartamentos ou casas, seja porteiro, faxineiro ou segurança: estes também não são considerados empregados domésticos.

Atenção

➤ **Os direitos do empregado doméstico não são regulamentados pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), legislação aplicada ao trabalhador comum. Seus direitos estão previstos no artigo 7º da Constituição Federal, parágrafo único, e na Lei Complementar nº 150 de 2015. A CLT tem aplicação subsidiária, ou seja, só se aplica a CLT em caso de omissão da legislação principal.**



2. CARTEIRA DE TRABALHO



O empregado doméstico tem direito à Carteira de Trabalho assinada.

O empregador deve fazer as seguintes anotações na CTPS: data de admissão, salário ajustado, atualizações e reajustes de salário, início e término de férias, e data da dispensa

Como obter a Carteira de Trabalho

A CTPS digital é um documento totalmente eletrônico que equivale à antiga carteira de trabalho (caderninho azul). O aplicativo da carteira digital pode ser baixado no telefone celular, pela *Apple Store* ou *Google Play*. Ela também pode ser obtida pelo serviço específico da Carteira de Trabalho Digital, diretamente no portal www.gov.br. Para sua utilização, é preciso prévio cadastro do empregador e da empregada doméstica no eSocial, plataforma onde serão inseridos os dados do contrato de trabalho. O novo modelo substitui a CTPS física, exceto para os empregadores que ainda não utilizam o sistema eSocial. No documento eletrônico é possível conferir, por exemplo, os dados de contrato de trabalho e benefícios.

CTPS física

Para obtê-la você deverá fazer o pedido de atendimento por meio de formulário do Ministério do Trabalho e Emprego, disponível no portal www.gov.br.

Atenção

O empregado deve conservar sua Carteira de Trabalho sem rasuras. É proibido alterar anotações ou trocar a fotografia da carteira.

O empregador não pode registrar na Carteira de Trabalho anotações negativas sobre a conduta do empregado, inclusive sobre eventual despedida por justa causa.

3. CONTRATAÇÃO



O contrato de trabalho do empregado doméstico pode ser feito por escrito ou verbalmente.

O empregador tem o direito de exigir, no momento da contratação, a apresentação da Carteira de Trabalho, atestado de

boa conduta e atestado de saúde do empregado.

O contrato de prazo determinado para o trabalhador doméstico está previsto em lei, tanto o contrato de experiência quanto o contrato para atender necessidades transitórias ou para substituir temporariamente outro empregado.

O empregador tem o direito de exigir do empregado doméstico a execução dos serviços previstos na contratação, de forma pessoal, assídua, com empenho e dedicação.

CONTRATAÇÃO A PRAZO DETERMINADO

Contrato de experiência.

Tem como objetivo que o empregado conheça as condições de trabalho, e que o empregador conheça a aptidão do empregado para a atividade.

Na anotação do contrato na CTPS deve constar expressamente que é de experiência, além do prazo contratado. Se não houver essas informações, será considerado como contrato por prazo indeterminado.

O prazo máximo deste tipo de contrato é de 90 dias. Em caso de continuidade da prestação de serviços após o prazo previsto no contrato, ou após 90 dias, automaticamente se transforma em contrato por prazo indeterminado.

Ao final do contrato, devem ser pagos ao empregado saldo de salários, 13º salário proporcional, férias proporcionais mais um terço, e devem ser entregues as guias para o saque do FGTS.

Se rescindido o contrato antes da data final, pelo empregador, o empregado doméstico terá direito ao saldo de salário, 13º salário proporcional, férias mais um terço, indenização igual à metade do valor que teria direito até o final do contrato e saque de FGTS com 40%.

Se a rescisão decorrer de pedido do próprio empregado, receberá ele o saldo de salário, 13º salário proporcional, férias mais um terço e FGTS, sem direito a sacar o Fundo de Garantia.

Contrato para atender necessidades transitórias ou para substituição temporária de outro empregado.

O empregador doméstico pode contratar empregado por prazo determinado para atender necessidades transitórias ou para substituição temporária de outro. É o caso, por exemplo, da empregada que está em licença-maternidade. A duração do contrato será pelo tempo que perdurar o motivo da necessidade transitória ou da substituição, não podendo exceder dois anos.

Os valores devidos e saque do FGTS em caso de término do contrato ou rescisão antes da data final são os mesmos do contrato de experiência.

TRABALHO DO MENOR

➤ ***É proibida a contratação de menores de 18 anos na função de trabalhador doméstico.***

4. REMUNERAÇÃO



A remuneração do empregado doméstico pode ser paga em dinheiro, ou composta de parte em dinheiro e parte em utilidades, como habitação, alimentação, vestuário, transporte, lazer, educação, saúde, etc. Estes benefícios nunca poderão ultrapassar 70% do valor do salário contratual do empregado. Sendo assim, o empregado tem a garantia de receber o pagamento em dinheiro de pelo menos 30% do seu salário.

Atenção

➤ *Toda a utilidade fornecida **para que os serviços sejam executados** não têm natureza salarial (é o caso do uniforme, por exemplo).*

Salário

No Rio Grande do Sul, o empregado doméstico tem direito ao piso salarial regional. Em Estados em que não há piso regional estabelecido, deve ser considerado o salário mínimo nacional.

2017 R\$	2018 R\$	2019 a 2021 R\$	2022 R\$	2023 R\$	1/11/2023 R\$
1.175,15	1.196,47	1.237,15	1.305,56	1.443,94	1.573,89

- O empregado doméstico pode receber salário-hora, respeitado, sempre, o valor-hora do salário mínimo ou do piso salarial regional.
- O empregador pode exigir a assinatura de recibos de pagamento de salário.
- É permitido o adiantamento do salário do empregado doméstico ou de vales, com posterior abatimento dos valores pagos. O empregador pode exigir recibos deste adiantamento.
- O empregador é proibido de efetuar descontos no salário do empregado a título de alimentação, vestuário, higiene e moradia.
- Deve-se evitar o fornecimento de vales superiores ao salário do empregado.
- O salário do empregado doméstico não pode ser reduzido sob hipótese alguma, pois ele possui direito à irredutibilidade salarial.

Vale-transporte

O empregado doméstico tem direito a vale-transporte em quantidade suficiente para o deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa. O empregador pode descontar até 6% do salário do empregado pelo fornecimento do benefício.

O vale-transporte pode ser substituído, a critério do empregador, pela concessão dos valores necessários à aquisição das passagens para o deslocamento residência-trabalho e seu retorno, mediante recibo.

Caso o empregado doméstico não queira receber o benefício, deve manifestar sua vontade por escrito, e o empregador deve guardar este documento consigo.

INSS



O empregador deve inscrever o empregado doméstico no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e efetuar os recolhimentos previdenciários conforme o valor do salário vigente na tabela do INSS. A tabela pode ser consultada no site www.gov.br. Além deste percentual, o valor total a ser recolhido também deve incluir a cota do empregador, de 8% sobre o salário do empregado, independente do valor do salário, e 0,8% de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho (SAT).

O recolhimento deve ser feito por meio de guia própria (GPS), que pode ser adquirida em papelarias, ou pela internet, na página www.gov.br/previdencia/pt-br.

O prazo vai até o dia 7 do mês seguinte ao da prestação dos serviços (mês de competência). A GPS pode ser paga em agências bancárias, lotéricas e aplicativos bancários.

Tabela válida a partir de maio 2023

Salário de Contribuição	%
até R\$ 1.320,00	7,5
de R\$ 1.320,01 até R\$ 2.571,29	9,0
de R\$ 2.571,30 até R\$ 3.856,94	12,0
de R\$ 3.856,95 até R\$ 7.507,49	14,0

O percentual de contribuição do empregador se mantém em 8% em todas as faixas de salário.

Exemplo

Considerando que o empregado receba salário de R\$ R\$1.000,00:

Cota do empregado (7,5%):

- R\$ 75,00 (valor que deve ser descontado do salário)

Cota do empregador (8,8%):

- R\$ 88,00

Total da contribuição:

- R\$ 163,00

Salário-Família

O empregado doméstico tem direito ao salário-família para o filho menor de 14 anos. É responsabilidade do empregador efetuar o pagamento que, posteriormente, será deduzido do valor da contribuição previdenciária. Para receber o benefício, o empregado deve apresentar a certidão de nascimento do filho.

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço



A partir de 1º de outubro de 2015, o empregado doméstico passou a ter direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). É responsabilidade do empregador a inscrição do empregado e o recolhimento dos depósitos.

O valor a ser recolhido ao Fundo de Garantia compreende o total de 11,2%, sendo 8% para depósito em conta vinculada do trabalhador e 3,2% de indenização compensatória, para casos de demissão sem justa causa ou por culpa recíproca. O FGTS é calculado sobre a remuneração do empregado no mês anterior, incluindo o 13º salário.

Os valores referentes à indenização compensatória serão depositados em conta vinculada distinta e poderão ser movimentados somente quando da rescisão contratual. Esse valor poderá ser sacado pelo trabalhador ou pelo empregador, dependendo do motivo da rescisão.

Em caso de dispensa por justa causa, pedido de demissão, término do contrato por prazo determinado, aposentadoria ou falecimento do empregado doméstico, os valores

do FGTS referentes ao percentual de 3,2% serão levantados pelo empregador.

Importante

➤ *O empregado doméstico não tem direito ao abono do PIS, pois esta contribuição não deve ser recolhida pelo empregador doméstico.*

Décimo terceiro salário

O pagamento do 13º salário do empregado doméstico deve ser feito em duas parcelas: a primeira entre fevereiro e novembro de cada ano, 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 valor da primeira parcela.

Se o empregado doméstico quiser receber o décimo terceiro salário de forma adiantada, junto das suas férias, deverá requerê-lo ao empregador no mês de janeiro do ano correspondente.

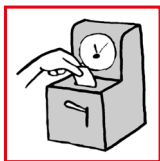
5. eSOCIAL

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) tem como objetivo unificar as informações enviadas pelos empregadores sobre seus empregados a diversos órgãos, como Caixa Econômica Federal (CEF), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Ministério da Previdência Social (MPS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB).

Desde 1º de outubro de 2015, está em operação o módulo relacionado aos empregadores domésticos. Nele, são lançadas as informações relativas às obrigações trabalhistas, previdenciárias, fiscais e do FGTS. A finalidade é concentrar as informações e permitir a emissão dos documentos necessários para o pagamento do empregado, incluindo recibo de pagamento de salário, documentos para recolhimento da contribuição previdenciária, imposto de renda e FGTS.

O acesso ao sistema pode ser feito pelo site www.gov.br, onde também há manual de operação do sistema e outras orientações sobre o trabalho doméstico.

6. CARGA HORÁRIA



A partir de abril de 2013 os empregados domésticos passaram a ter vários direitos, especialmente aqueles relacionados à jornada de trabalho:

- É obrigação do empregador o registro do horário de trabalho, desde que idôneo.
- Limite de 8 horas diárias e 44 semanais, sendo as horas trabalhadas além desse limite pagas como horas extras, com adicional de 50%.
- Outra inovação diz respeito às horas de trabalho em viagem, acompanhando o empregador. Para que o empregado preste serviços em viagem, deve haver prévio acordo escrito. Nessa situação, são devidas as horas de efetivo trabalho, com acréscimo de no mínimo 25% sobre o valor do salário-hora normal. É possível que, em vez do pagamento do percentual, seja feito acréscimo em banco de horas para compensação posterior.
- Intervalo de no mínimo uma hora e no máximo duas horas, com possibilidade de redução para 30 minutos, mediante acordo prévio por escrito. Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em dois períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, uma hora, até o limite de quatro horas ao dia.

- Intervalo de 11 horas, no mínimo, entre duas jornadas e um descanso semanal de 24 horas, preferencialmente aos domingos.
- Quando houver trabalhado em domingos e feriados sem uma folga compensatória na semana, deverá ocorrer o pagamento em dobro das horas trabalhadas.
- Adicional noturno para o trabalho realizado entre as 22 horas e 5 horas do dia seguinte, no percentual de 20% e observância da redução da hora noturna.
- Além desses direitos, **a lei regulamenta outras situações da jornada de trabalho:**
 - A. Compensação das horas extras realizadas durante o mês: após o fechamento do mês, deve ser apurada a quantidade de horas extras que foram realizadas e aquelas em que o empregado chegou mais tarde, saiu mais cedo ou foi liberado do trabalho pelo empregador (desde que não seja em situação de faltas justificadas). Havendo até 40 horas extras, estas devem ser pagas com adicional de 50%. As horas além podem ser compensadas no intervalo de 1 ano.

Exemplo

➤ *Se em um mês foram realizadas 10 horas extras, e o empregado em um dia trabalhou 2 horas a menos, ao final do mês terá direito ao pagamento de 8 horas extras. Ou, se realizou 50 horas extras num mês e deixou de trabalhar um dia (8 horas), então terá direito ao pagamento de 40 horas extras, e 2 horas deverão ser compensadas no prazo de 1 ano.*

- B.** No caso de rescisão do contrato de trabalho, deve haver o pagamento daquelas horas extras que ainda não foram compensadas.
- C.** O empregado pode ser contratado em regime de tempo parcial, isto é, com carga horária semanal de até 25 horas, sendo permitida a realização de 1 hora extra por dia, até o limite de 6 horas diárias, mediante acordo escrito. O salário será proporcional à jornada que cumpre, observado o salário-mínimo ou o piso salarial regional para o tempo integral.
- D.** O empregado pode ser contratado para jornada de 12 horas com descanso de 36 horas. Nesse caso, não haverá pagamento pelo trabalho aos domingos e feriados ou pela prorrogação da jornada noturna.

Faltas

O empregado doméstico poderá faltar ao serviço, **justificadamente**, nas seguintes situações:



1. até dois dias consecutivos em razão de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), viva sob sua dependência econômica;
2. até três dias consecutivos em virtude de casamento;
3. até cinco dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
4. por um dia, em cada doze meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue;
5. no dia do reservista, para cumprimento de obrigações do serviço militar;
6. nos dias de prestação de exame vestibular para ensino superior;
7. nos dias em que, por conveniência do empregador, não houver a prestação de serviços;
8. em caso de doença devidamente comprovada;
9. pelo tempo necessário para comparecimento a juízo.

7. FÉRIAS



- A cada 12 meses de trabalho para a mesma pessoa ou família, o empregado doméstico tem direito a férias remuneradas de 30 dias, acrescidas de $\frac{1}{3}$ do salário.
- No caso de empregados contratados com carga horária semanal de até 25 horas, as férias não serão de 30 dias, mas proporcionais à carga horária, sendo de 8 a 18 dias.
- Quem define o período das férias do trabalhador doméstico é o empregador, que pode concedê-las em período único ou em dois períodos, sendo um deles com no mínimo 14 dias.
- Se o empregado reside no local de trabalho, ele poderá permanecer nele durante as férias.
- As férias devem ser concedidas ao longo dos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido direito.
- O empregado pode pedir a conversão de $\frac{1}{3}$ do valor das férias em dinheiro, desde que requeira até 30 dias antes da data em que passará a ter direito a férias.

Exemplo

*Um empregado doméstico começa a trabalhar para uma família em 13 de fevereiro de 2024. A partir de 13 de fevereiro de 2025, ele terá direito a 30 dias de férias remuneradas. Estes 30 dias devem ser usufruídos até 13 de fevereiro de 2026. **Caso o empregador não conceda férias neste período, deverá pagar as férias em dobro.***



8. LICENÇAS

Licença-gestante



A empregada doméstica tem direito à licença-gestante, com duração de 120 dias.

Durante este período, a empregada inscrita no INSS tem direito ao salário-maternidade, pago pela Previdência

Social, em valor correspondente ao seu último salário.

O início do afastamento do trabalho é determinado por atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde (SUS) ou por médico particular. Poderá ser requerido no período de 28 dias antes do parto até a data do nascimento do bebê.

A licença-gestante também é direito da empregada doméstica que adotar uma criança ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, também por 120 dias.

Para requerer o salário-maternidade, a doméstica gestante deverá apresentar, em uma Agência da Previdência Social (APS), o atestado médico declarando o mês da gestação, a Carteira de Trabalho e o comprovante de recolhimento da contribuição previdenciária. Também pode ser feito pela internet (<https://www.gov.br/previdencia/pt-br>), seguindo as instruções do site.

No período de salário-maternidade da empregada doméstica, o empregador deverá recolher apenas os 8% da sua cota. O percentual da empregada doméstica será descontada do benefício pelo próprio INSS.

Licença- paternidade



O empregado doméstico tem direito à licença-paternidade de 5 dias corridos, contados a partir da data do nascimento do filho.

9. AFASTAMENTO POR DOENÇA



Em caso de doença, o empregado doméstico inscrito no INSS tem direito ao auxílio-doença, pago pela Previdência Social, a partir do primeiro dia de afastamento.

O benefício deverá ser requerido, no máximo, até 30 dias após o início da incapacidade. Terminado este prazo, o pagamento iniciará da data do requerimento.

O empregado doméstico tem direito ao auxílio-doença acidentário em caso de acidente de trabalho.

10. ESTABILIDADE À GESTANTE



A empregada doméstica tem direito à estabilidade para gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Isso significa que ela não pode ser despedida sem justa causa neste período, **inclusive durante o aviso-prévio.**

11. RESCISÃO DO CONTRATO



A rescisão do contrato de trabalho doméstico pode ocorrer de quatro formas: despedida sem justa causa, rescisão por falta grave do empregador, despedida por justa causa do empregado e pedido de demissão.

Despedida sem justa causa

Ocorre por vontade do empregador, sem que o empregado tenha cometido falta grave.

Rescisão por falta grave do empregador

Também conhecida como rescisão indireta, ocorre quando o empregador comete atos ou descumpre obrigações com gravidade suficiente para tornar a continuação da prestação de serviços inviável.

São faltas graves:

1. O empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
2. O empregado doméstico ser tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;
3. O empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;

4. O empregador não cumprir as obrigações do contrato;
5. O empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;
6. O empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
7. O empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres.

Para o empregado, a rescisão por falta grave do empregador é como se ocorresse a despedida sem justa causa.

Despedida por justa causa

O empregador pode despedir o trabalhador doméstico por justa causa nos casos de: submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto; improbidade (roubo, furto ou apropriação indébita); incontinência de conduta ou mau procedimento; condenação criminal do empregado com trânsito em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; desídia no desempenho das respectivas funções; embriaguez habitual ou em serviço; indisciplina

ou insubordinação; abandono de emprego; ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; prática constante de jogos de azar.

Atenção

O empregador não pode registrar na Carteira de Trabalho que o empregado foi despedido por justa causa.

Pedido de demissão

Ocorre por iniciativa do empregado, que manifesta sua vontade de rescindir o contrato.

Na rescisão do contrato, o empregado doméstico tem direito a:

- Saldo de salário.
- Aviso-prévio de, no mínimo, 30 dias, que pode ser trabalhado ou indenizado.
- No caso do aviso-prévio indenizado, o empregado recebe a remuneração dos 30 dias sem precisar trabalhar.

- Pagamento de férias vencidas e férias proporcionais, acrescidas de 1/3.
- 13º salário proporcional.
- Pagamento de 40% dos depósitos do FGTS e saque dos valores.

Atenção

*No caso de despedida por justa causa, o empregado doméstico **não tem direito** ao aviso-prévio, férias proporcionais e aos saques do FGTS e ao requerimento do seguro-desemprego. Os valores do FGTS referentes ao percentual de 3,2% serão movimentados pelo empregador.*

- O falecimento do empregado doméstico implica na extinção do contrato de trabalho.
- Não é necessária a homologação da rescisão de contrato do trabalhador doméstico, pois a ele não se aplicam as disposições do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho que, inclusive, foi alterado pela Lei 13.467/2017.

Seguro Desemprego

O empregado doméstico tem direito ao seguro-desemprego na rescisão do contrato, desde que a despedida não tenha sido por justa causa, limitado a três parcelas no valor de um salário-mínimo cada uma.

Aviso-prévio

Em casos de rescisão do contrato, com exceção da despedida por justa causa e pedido de demissão, o trabalhador doméstico tem direito ao cumprimento do aviso-prévio, um período adicional em que continuará trabalhando e recebendo pelos dias trabalhados.



O aviso-prévio é contado a partir do dia seguinte à data em que uma parte comunica a outra a intenção de rescindir o contrato.

O período do aviso-prévio é de, no mínimo 30 dias e no máximo de 90 dias. A contagem é proporcional ao tempo de serviço: aos 30 dias somam-se 3 dias para cada ano de serviço.

Na despedida sem justa causa, o empregador pode dispensar o trabalho do empregado durante o período do aviso-prévio. Neste caso, deverá efetuar o pagamento referente aos dias do aviso. Essa modalidade é chamada de aviso-prévio indenizado.

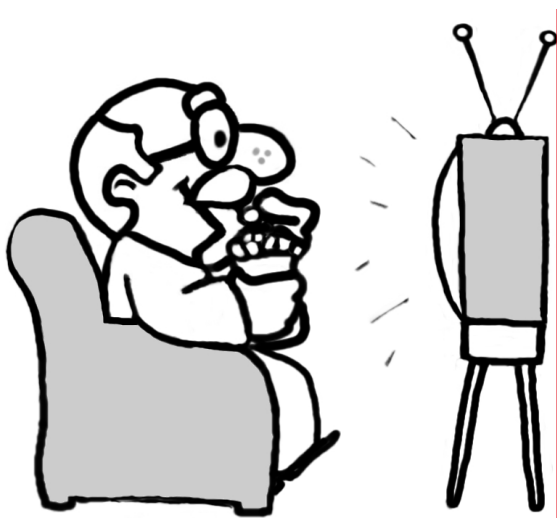
O aviso-prévio indenizado deve ser computado para fins de cálculo das férias e 13º salário. Além disso, como o aviso-prévio conta como tempo de serviço para fins de aposentadoria, o empregador deverá recolher o INSS relativo ao período do aviso-prévio indenizado, assim como o FGTS.

No caso de pedido de demissão, o trabalhador pode optar entre trabalhar durante o período do aviso-prévio ou indenizar o empregador com o valor correspondente, caso não queira seguir trabalhando.

A data da rescisão a ser registrada na Carteira de Trabalho é o último dia do prazo do aviso-prévio, independentemente do aviso ter sido trabalhado ou indenizado.

12. APOSENTADORIA

- O empregado doméstico inscrito no INSS pode se aposentar, de acordo com as regras que devem ser verificadas junto à autarquia previdenciária (INSS).
- O empregador pode contratar um empregado doméstico já aposentado. Da mesma forma, o empregado doméstico que se aposentar pode continuar trabalhando. Em ambos os casos, as contribuições ao INSS devem continuar sendo recolhidas normalmente.



13. DEVERES DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR DOMÉSTICO

Empregado

➤ Executar seus serviços com dedicação, empenho, assiduidade e pontualidade;

➤ Cumprir as ordens do empregador;

➤ Tratar seu empregador e demais moradores da residência em que trabalha com respeito e educação.



Empregador

➤ Pagar os salários no prazo da lei, sem atrasos e descontos indevidos;

➤ Tratar seu empregado doméstico com respeito e educação;

➤ Não exigir a realização de serviços não contratados;

➤ Fornecer os devidos materiais para a execução dos serviços contratados.



14. DIARISTAS



O diarista normalmente trabalha e recebe por dia, estabelece o valor diário dos seus serviços, escolhe os dias da semana em que pretende trabalhar e presta seus serviços sob orientação e determinação próprias, sem carteira de

trabalho assinada.

Entretanto, há diferentes entendimentos na Justiça do Trabalho em relação ao reconhecimento do vínculo de emprego ao diarista, o que lhe daria os mesmos direitos de um empregado doméstico. Algumas decisões reconhecem vínculo de emprego em determinados casos, especialmente quando o diarista trabalha para a mesma pessoa ou família por um período prolongado, mesmo prestando seus serviços em apenas alguns dias da semana. Por outro lado, outras decisões não reconhecem vínculo de emprego diante das mesmas situações.

A Lei Complementar nº 150 de 2015 estabelece que o trabalho deve ser contínuo por mais de dois dias por semana para reconhecimento da relação de emprego, indicando um critério mais objetivo, que já era adotado em algumas decisões judiciais.

15. JUSTIÇA DO TRABALHO



A Justiça do Trabalho é a instituição na qual são solucionados os conflitos trabalhistas entre empregados e empregadores.

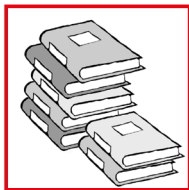
As Varas do Trabalho são os órgãos de primeiro grau da Justiça do Trabalho.

São nestas unidades de primeira instância que normalmente se iniciam os processos trabalhistas, que são julgados por um Juiz do Trabalho.

Descontentes com a sentença do Juiz do Trabalho, as partes podem apresentar recurso ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT). No Rio Grande do Sul, há o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4).

Das decisões do Tribunal Regional do Trabalho ainda cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), a chamada instância extraordinária. O TST é o órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, e suas decisões abrangem todo o país. Das decisões do Tribunal Superior do Trabalho somente caberão recurso para o Supremo Tribunal Federal quando contrariarem matéria constitucional, o qual julgará em única e última instância o processo.

A ação trabalhista



Sempre que um empregado ou empregada doméstica entender violados seus direitos, deve tentar conversar com seu patrão para resolver a dúvida. Não havendo acordo ou possibilidade de conversa, pode o trabalhador procurar seu sindicato ou qualquer advogado, no curso do contrato ou após seu término, e ajuizar ação trabalhista junto à Vara do Trabalho da localidade em que trabalhe. Para encontrar um advogado, a pessoa pode acessar o site da Ordem dos Advogados do Brasil (www.oabrs.org.br). Para saber o endereço da Vara do Trabalho referente à sua cidade no Rio Grande do Sul, basta acessar o site da Justiça do Trabalho gaúcha (www.trt4.jus.br). O prazo prescricional para ajuizamento da ação é de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

16. ENDEREÇOS E TELEFONES ÚTEIS

Justiça do Trabalho (TRT-4)

Av. Praia de Belas, 1.100 - Menino Deus

CEP 90.110-903 - Porto Alegre/RS

Telefone (51) 3255.2000

www.trt4.jus.br

Superintendência Regional do Trabalho

Av. Mauá, nº 1013 - Centro

CEP 90.010-110 - Porto Alegre/RS

Telefone (51) 3213.2800

www.gov.br

Defensoria Pública

Rua Sete de Setembro, 666, 6º andar - Centro

CEP 90.010-190 - Porto Alegre/RS

Telefone: (51) 3211.2233

www.dpe.rs.gov.br

OAB - Subseção da OAB em Porto Alegre

Rua Washington Luiz, 1110 - Centro

CEP 90.010-460 - Porto Alegre/RS

Telefone (51) 3287.1800

www.oabrs.org.br

INSS

Rua Jerônimo Coelho, 127, 10º Andar - Centro
CEP 90.010-w241 - Porto Alegre/RS
Telefones (51) 3208.5319/3208.5313
www.gov.br

SINE

Avenida Mauá, 1013 - Centro
CEP 90.010-110 - Porto Alegre/RS
Telefone (51) 3289.4796 / 3289.4797
www.gov.br

Ministério Público do Trabalho no RS - 4ª Região

Av. Sen. Tarso Dutra, 605 - 7º andar - Petrópolis
CEP 90690-140 - Porto Alegre - RS
Telefone (51) 3252-1500
www.prt4.mpt.gov.br/

Criação, Pesquisa e Revisão

Juiz do Trabalho Marcelo Bergmann Hentschke

Juiz do Trabalho Rafael Fidelis de Barros

Ilustração

Marcelo Lopes de Lopes

Projeto Gráfico

Divisão de Design, Mídias Sociais e Produções Audiovisuais

Secretaria de Comunicação Social

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

