

DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

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

Salário Mínimo

Salário-mínimo nacional. Existem leis estaduais garantindo um piso salarial da categoria superior ao salário mínimo, que deve ser observado pelo empregador.

Salário mínimo federal – Desde 01/01/2021 é R\$ 1.100,00.

Salário mínimo do Estado de São Paulo – Desde 01/04/2019 é R\$ 1.163,55.

Para o caso de empregado contratado em tempo parcial, assim entendido aquele que trabalha até 25 horas semanais, é devido o pagamento do salário proporcional à jornada trabalhada, desde que respeitado o valor do salário mínimo horário ou diário (art. 3º da Lei Complementar nº 150, de 2015).

Proibição do adolescente como empregado doméstico

É vedada a contratação de menor de 18 anos para desempenho de trabalho doméstico.

Jornada de Trabalho

A duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários, mediante acordo escrito entre empregado e empregador.

Controle de Jornada

A Lei Complementar nº 150, de 2015, estabelece a obrigatoriedade da adoção do controle individual de frequência. Além disso, a jornada deve ser especificada no contrato de trabalho.

Integração a Previdência Social

Os empregados domésticos têm sua integração completa à previdência social, gozando de todos os benefícios previdenciários extensivos aos demais empregados.

Férias

Anuais de 30 dias e remuneradas com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 meses de serviço prestado à mesma pessoa ou família, contado da data da admissão (período aquisitivo).

O empregado poderá requerer a conversão de 1/3 (um terço) do valor das férias em abono pecuniário (transformar em dinheiro 1/3 das férias), desde que o faça até 30 dias antes do término do período aquisitivo.

O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 2 dias antes do início do respectivo período de gozo.

O período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 períodos, sendo 1 deles de, no mínimo, 14 dias corridos.

Caso o empregado doméstico resida no local de trabalho, é a ele permitida a permanência no local durante o período de suas férias, mas ele não deve desempenhar suas atividades nesse período.

13º Salário

Esta gratificação é concedida anualmente, em duas parcelas. A primeira deve ser paga, obrigatoriamente, entre os meses de fevereiro e novembro, no valor correspondente à metade do salário do mês anterior, e a segunda, até o dia 20 de dezembro, no valor da remuneração de dezembro, descontado o adiantamento feito. Se o empregado quiser receber o adiantamento, por ocasião das férias, deverá requerer no mês de janeiro do ano correspondente.

Remuneração em Viagem a Serviço

Os empregados domésticos que prestarem seus serviços acompanhando o empregador doméstico em viagem a serviço terão computadas as horas efetivamente trabalhadas na viagem e terão direito a receberem um adicional de, no mínimo, 25% sobre o valor da hora normal, para cada hora trabalhada em viagem. O pagamento do adicional pode ser substituído pelo acréscimo no banco de horas, mediante prévio acordo entre as partes.

Hora Extra

O adicional respectivo será de, no mínimo, 50% a mais que o valor da hora normal (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal).

É facultado às partes a adoção do regime de compensação, mediante acordo escrito entre empregador e empregado.

O fato de o empregado dormir no emprego não implica necessariamente trabalho extraordinário. Se houver a solicitação de serviços serão devidos os adicionais respectivos (horas extraordinárias e/ou noturnas).

Adicional noturno

É devido o pagamento de adicional noturno aos empregados domésticos que trabalhem no horário noturno, assim entendido aquele que é exercido das 22:00 de um dia às 05:00 do dia seguinte. A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora diurna.

Além do pagamento do adicional noturno, o cômputo da quantidade de horas trabalhadas nesse horário é feito levando-se em conta que a hora dura apenas 52 minutos e 30 segundos. Isso significa, na prática, que sete horas contadas no relógio integralmente realizadas no período noturno correspondem a 8 horas trabalhadas. É importante lembrar que se o empregado prorrogar sua jornada, dando continuidade ao trabalho noturno, essa prorrogação será tida como trabalho noturno, mesmo o trabalho sendo executado após as 05:00.

Intervalo Intrajornada

Para a jornada de 8 horas diárias, o intervalo para repouso ou alimentação será de, no mínimo 1 e no máximo 2 horas. Mediante acordo escrito entre empregado e empregador, o limite mínimo de 1 hora pode ser reduzido para 30 minutos. Quando a jornada de trabalho não exceder de 6 horas, o intervalo concedido será de 15 minutos.

O empregado poderá permanecer na residência do empregador, durante o intervalo para repouso e alimentação (não computado como trabalho efetivo); entretanto, se o período de descanso for interrompido para o empregado prestar serviço, será devido o adicional de hora extraordinária.

No caso de empregado que reside no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, uma 1 hora, até o limite de 4 horas ao dia.

Os intervalos concedidos pelo empregador, não previstos em lei, são considerados tempo à disposição, por isso, devem ser remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

Repouso semanal remunerado

Preferencialmente aos domingos (Artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal). Deve ser concedido a empregado doméstico descanso semanal remunerado 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 o empregado doméstico não trabalhe 7 dias seguidos e, havendo trabalho aos domingos, que esse descanso recaia no domingo no máximo na sétima semana.

Feriados civis e religiosos

Caso haja trabalho em feriado nacional, estadual ou municipal, o empregador deve proceder ao pagamento do dia em dobro ou conceder uma folga compensatória em outro dia da semana.

Os feriados nacionais são: dia 1º de janeiro (fraternidade universal); 21 de abril (Dia de Tiradentes); 1º de maio (Dia do trabalho); 7 de setembro (Dia da Independência do Brasil); 12 de outubro (Dia da Padroeira do Brasil); 2 de novembro (Dia de finados); 15 de novembro (Dia da Proclamação da república); 25 de dezembro (Dia de Natal) e o dia em que ocorrem eleições.

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

Vale transporte

É devido quando da utilização de meios de transporte coletivo urbano, intermunicipal ou interestadual com características semelhantes ao urbano, para deslocamento residência/trabalho e vice-versa. Para tanto, o empregado deverá declarar a quantidade de vales necessária para o efetivo deslocamento.

A Lei Complementar nº 150, de 2015, permite ao empregador doméstico a substituição do vale-transporte pelo pagamento em dinheiro ao empregado doméstico para a aquisição das passagens necessárias ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa

A garantia da relação de emprego é feita mediante o recolhimento mensal, pelo empregador, de uma indenização correspondente ao percentual de 3,2% sobre o valor da remuneração do empregado. Havendo rescisão de contrato que gere direito ao saque do FGTS, o empregado saca também o valor da indenização depositada.

Caso ocorra rescisão a pedido do empregado ou por justa causa, o empregador doméstico é quem saca o valor depositado.

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

Desde a competência outubro de 2015, o empregador doméstico é obrigado a recolher o FGTS de seu empregado doméstico, equivalente a 8% sobre o valor da remuneração paga a ele.

Licença Paternidade

Serão 5 dias corridos, a contar da data do nascimento do filho.

Salário Família

O empregado doméstico que receber salário inferior a R\$ 1.503,25 tem direito de receber o salário-família, correspondente a R\$ 51,27 por filho com até 14 (quatorze) anos de idade.

O empregador doméstico é quem paga o benefício ao empregado doméstico e abate o valor pago, quando do recolhimento dos tributos devidos por ele.

Aviso prévio

No caso de aviso prévio dado pelo empregador, a cada ano de serviço para o mesmo empregador, serão acrescidos 3 dias, até o máximo de 60 dias, de maneira que o tempo total de aviso prévio não exceda de 90 dias.

No pedido de demissão, o empregado tem de avisar ao seu empregador com antecedência mínima de 30 dias. Não há o acréscimo de 3 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 empregador, deverá efetuar o pagamento relativo aos dias do aviso-prévio, conforme acima descrito, computando-os como tempo de serviço para efeito de férias e 13º salário. Quando for exigido o cumprimento do aviso, vale acrescentar que, nesse caso, a jornada do empregado deverá ser reduzida em 2 horas diárias ou o empregado poderá escolher por trabalhar a jornada diária normal, sem a redução das 2 horas diárias, e faltar ao trabalho por 7 dias corridos, ao final do período de aviso concedido, sem prejuízo do salário integral.

Já a falta de aviso-prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao respectivo prazo. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o(a) empregado(a) obtido novo emprego (Súmula 276, do TST).

Seguro desemprego

É garantido aos que são dispensados sem justa causa. Esses empregados têm direito a 3 parcelas no valor de 1 salário mínimo.

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 Previdência Social ou órgãos autorizados.

Não será devido o Seguro-Desemprego se o empregado pedir demissão ou se cometer falta que enseja justa causa para demissão.

Estabilidade No Emprego Em Razão Da Gravidez

Desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, a empregada doméstica não poderá ser dispensada. Mesmo que essa confirmação ocorra durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, a empregada doméstica tem direito a essa estabilidade.

Licença Maternidade

Sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal). Durante a licença-maternidade, a segurada receberá diretamente da Previdência Social o salário-maternidade, em valor correspondente à sua última remuneração, observado o teto máximo da previdência. O salário-maternidade é devido à empregada doméstica, independentemente de carência, isto é, com qualquer tempo de serviço.

Auxílio Doença

Pago pelo INSS, a partir do primeiro dia de afastamento. Para alguns tipos de doença não é exigida carência (tuberculose ativa; hanseníase; alienação mental; neoplasia maligna; cegueira; paralisia irreversível e incapacitante; cardiopatia grave; doença de Parkinson; espondiloartrose anquilosante; nefropatia grave; estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante); síndrome da deficiência imunológica adquirida - Aids; e contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada).

Para os afastamentos causados pelas demais doenças é exigida a carência mínima de 12 contribuições mensais.

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 somente será concedido a contar da data de entrada do requerimento. Se o empregado adoecer, deverá agendar pelo telefone 135, para requerer o auxílio doença e a perícia em um posto do INSS, onde receberá os valores relativos aos dias de atestado, mesmo que inferiores a 15 dias.

Aposentadoria

O empregado doméstico tem direito às aposentadorias por tempo de contribuição, por idade e por invalidez.

Fonte: Portal eSocial.

PARA MAIS INFORMAÇÕES E ORIENTAÇÕES EM CASOS ESPECÍFICOS, CONSULTE A CONCITY.