

TRABALHO DOMÉSTICO DECENTE

- LEGISLAÇÃO
- DIREITOS E DEVERES
- PERGUNTAS E RESPOSTAS

Campanha
Nacional
pelo **Trabalho
Doméstico
Decente**



QUEM É A EMPREGADA DOMÉSTICA?

Empregada doméstica é aquela que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa, pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em âmbito residencial, por mais de 2 (dois) dias por semana.

No Brasil, segundo dados de março de 2022, do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), cerca de 90% dos trabalhadores domésticos registrados são mulheres. Por esse motivo, nesta cartilha usaremos o termo **trabalhadoras domésticas**, no feminino.

São consideradas empregadas domésticas: babá, cozinheira, governanta, lavadeira, vigia, cuidadora de idosos, faxineira, piloto particular de avião e helicóptero, motorista particular, jardineira, caseira, entre outros, desde que cumpridos esses requisitos.

A prestação do serviço deve ser:

CONTÍNUA

constante, frequente.

SUBORDINADA

empregador(a) dirige a prestação dos serviços, solicitando os serviços que devem ser realizados.

ONEROSA

em troca do trabalho é devido o pagamento do salário.

PESSOAL

trabalhadora é uma pessoa certa e determinada e não pode mandar uma substituta em seu lugar.

FINALIDADE NÃO LUCRATIVA

empregador(a) não utiliza o trabalho da empregada com objetivo de obter lucro.

QUEM É O(A) EMPREGADOR(A) DOMÉSTICO(A)?

Empregador(a) Doméstico(a) é aquele(a) que contrata a empregada doméstica para prestar serviços para si ou sua família, sem finalidade lucrativa. Pode ser uma pessoa ou uma família.

QUAL A LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AO TRABALHO DOMÉSTICO?

A legislação aplicável é a seguinte:

- Lei Complementar (LC) nº 150, de 1º de junho de 2015;
- Consolidação das Leis do Trabalho, de forma subsidiária (art. 19 da LC nº 150/2015);
- Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949;
- Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962;
- Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965;
- Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985;
- Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995;
- Constituição Federal de 1988.

O TRABALHO DOMÉSTICO É PERMITIDO A CRIANÇAS E ADOLESCENTES?

Não. É proibida a contratação de menores de 18 (dezoito) anos para trabalhar como empregadas domésticas, conforme o Artigo 1º, parágrafo único, da LC nº 150/2015). O trabalho doméstico realizado por crianças e adolescentes é considerado como uma das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP - Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008).

Aponte a câmera do celular para o QR CODE ao lado e acesse a Lista TIP



QUAL É A FORMA E O PRAZO PARA PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DA EMPREGADA DOMÉSTICA?

O salário pode ser pago em dinheiro, depósito ou transferência bancária, por PIX, ou por qualquer outro meio que permita o livre acesso da trabalhadora ao seu pagamento. Deve ser fornecido à empregada um recibo/demonstrativo de pagamento, contendo as verbas salariais que estão sendo pagas.

Prazo: até o dia 7 do mês seguinte ao trabalhado.

A retenção proposital do salário pelo(a) empregador(a) é crime e não é admitida, ou seja, o(a) empregador(a) tem que disponibilizar à empregada todo o seu salário de forma que a trabalhadora tenha livre acesso a todo o valor recebido no prazo estipulado.

ATENÇÃO O(A) empregador(a) não pode realizar descontos no salário, por motivo de fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia e nem pelo pagamento de despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem. O pagamento dessas despesas não pode ser considerado como parte do salário.



DIREITOS DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS

1 • Registro do Contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)

O registro do vínculo empregatício na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) deve ser feito no eSocial (<https://login.esocial.gov.br>), sendo a assinatura da CTPS automaticamente realizada. O(A) empregador(a) deve realizar seu próprio cadastro e o da empregada doméstica, que pode consultar sua CTPS Digital através do portal de serviços do governo, no endereço eletrônico Gov.Br. A CTPS antiga deve ser guardada para preservar as informações registradas.

Observação: desde 23 de setembro de 2019, a CTPS impressa - aquela antiga, em papel - não é mais necessária para a contratação.

De quais informações o(a) empregador(a) precisa para realizar o cadastro da empregada doméstica no eSocial?

As informações estão disponibilizadas no seguinte endereço eletrônico: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/empregador-domestico/manual-do-empregador-domestico>.



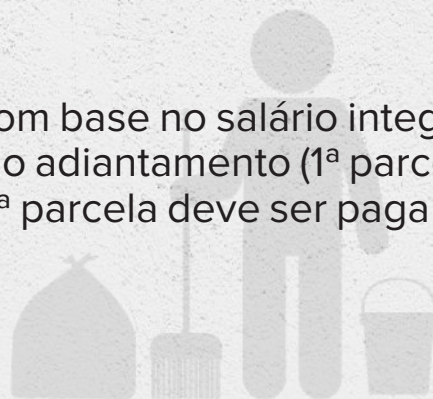
2 • Salário Mínimo

O salário nunca deverá ser inferior ao mínimo, respeitando-se o salário mínimo regional, quando houver.

É possível a contratação com horário de trabalho menor, de até 25 horas por semana, chamado de tempo parcial. Nesse caso, o pagamento do salário será proporcional ao número de horas trabalhadas (jornada), devendo ser respeitado o valor do salário mínimo hora ou dia.

3 • Décimo Terceiro Salário

O décimo terceiro salário deve ser calculado com base no salário integral. O pagamento deve ser feito em duas parcelas: o adiantamento (1ª parcela) deve ser pago entre fevereiro e novembro; a 2ª parcela deve ser paga até 20 de dezembro de cada ano.



4 • Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho não pode ser superior a 8 horas por dia e 44 horas por semana, incluindo-se os sábados. Quando houver necessidade de trabalho por período superior, o tempo de serviço que ultrapassar será considerado como hora extraordinária. Essa hora extra será, no mínimo, 50% maior do que a hora normal, podendo o(a) empregador(a) optar por pagar valor maior.

A hora normal de trabalho para o salário de R\$ 1.212,00 é de R\$ 5,51. Assim, a hora extra deverá ser paga no valor de R\$ 8,27 = R\$ 5,51 (hora normal) + R\$ 2,76 (50% do valor da hora normal).

O limite máximo de horas extras é de duas horas diárias, assim, a empregada que trabalha 8 horas por dia pode trabalhar, no máximo, 10 horas na mesma jornada de trabalho.

Pode ser realizado acordo de compensação de horas: as horas extras trabalhadas em um dia são compensadas em outro. Nesse caso, o(a) empregador(a) não precisa pagar a hora extra porque foi compensada com menos tempo de trabalho em outro dia.

ATENÇÃO É obrigatório o registro do horário de trabalho por meio de registro de ponto, que pode ser eletrônico, em livro ou por cartão. A empregada doméstica deve anotar ou registrar os horários de entrada, saída e dos intervalos realizados durante o trabalho.

5 • Redução dos Riscos Inerentes ao Trabalho

É garantida a redução dos riscos do trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Os principais riscos são: acidentes do tipo quedas, cortes, queimaduras e choques elétricos; exposição a agentes físicos (excesso de ruído proveniente de equipamentos de uso doméstico); exposição a agentes químicos (decorrentes do uso de alvejantes, limpa-vidros, polidores de metais, desinfetantes, ceras, lustra-móveis, removedores de manchas, limpadores de carpete, naftalinas, saponáceo em concentrações e quantidades elevadas, sprays contendo formaldeído); e exposição a agentes biológicos (a partir do contato, inclusive indireto, com objetos e materiais contaminados existentes no lixo doméstico e nos objetos a serem limpos - lenços, roupas sujas, pano de prato e de chão, papel higiênico, absorventes, resíduos de curativos, fezes, urina, sangue, água, alimentos estragados, fezes e urina de animais, locais mofados, etc).

Entre os riscos, também vale ressaltar a exposição a fatores ergonômicos (problemas nas articulações e músculos - LER/DORT -, nos ombros, cotovelos, punhos e dedos – tendinites -, dores na coluna vertebral e joelhos, problemas osteomusculares, lombalgias, desconforto e problemas psicológicos relacionados a relações negativas no trabalho, violência verbal, jornadas prolongadas, etc); e outros fatores de agravos à saúde (ex: desidrose – pequenas bolhas cheias de líquido – e infecções da pele, pela exposição à umidade).



6 • Reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho

Convenções coletivas são acordos celebrados entre um ou mais sindicatos de empregadores(as) domésticos(as) e um ou mais sindicatos de empregadas domésticas. Já os acordos coletivos são celebrados entre um ou mais empregadores(as) e um sindicato de empregadas.

Ambos estabelecem regras que podem trazer benefícios às empregadas, como: piso salarial acima do salário-mínimo, valor da hora extra ou do adicional noturno superiores aos estipulados em lei, dentre outros.

É importante que o(a) empregador(a) verifique se há alguma convenção coletiva aplicável às empregadas domésticas contratadas, pois, se houver, não basta assegurar o cumprimento dos direitos previstos em lei, sendo necessário, também, cumprir as regras desses acordos.

7 • Proibição de Práticas Discriminatórias

É proibida a discriminação no trabalho. Exemplos de práticas discriminatórias:

- Proibir que as empregadas domésticas utilizem o elevador social do local de trabalho;
- Atos que ofendam ou humilhem as trabalhadoras em razão de sua raça, cor, religião, estado civil, idade, entre outros;
- Qualquer ato de discriminação na seleção para a contratação por motivo de sexo, idade, cor, religião, idade, entre outros;
- Qualquer discriminação relativa a salário e critérios de admissão da trabalhadora portadora de deficiência;
- Exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
- Recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez.

8 • Relação de Emprego protegida contra Despedida Arbitrária ou sem Justa Causa

A trabalhadora tem direito à proteção do emprego contra dispensa arbitrária e sem justa causa. A proteção é feita por meio de indenização para a trabalhadora dispensada sem justo motivo.

Para tanto, o(a) empregador(a) doméstico(a) deverá recolher todo mês o percentual de 3,2% sobre o valor da remuneração, para assegurar o pagamento da indenização. O recolhimento é realizado na mesma guia do FGTS e do seguro acidente do trabalho.

Se o pedido de demissão é feito pela empregada, quem fica com o valor depositado é o empregador.

9 • Seguro-Desemprego, em caso de Desemprego Involuntário

A empregada doméstica dispensada sem justa causa terá direito a receber 3 (três) parcelas do seguro-desemprego, no valor de 1 (um) salário-mínimo cada.

10 • Aviso-Prévio

O aviso-prévio acontece quando umas das partes do contrato de trabalho - empregada ou empregador(a) - avisa para a outra o seu desejo de encerrar a relação de emprego, ou seja, quando o(a) empregador(a) avisa à empregada que ela será demitida ou quando a empregada avisa ao(a) empregador(a) que não quer mais continuar naquele emprego. A Lei diz que o aviso-prévio será proporcional ao tempo de serviço e de, no mínimo, 30 (trinta) dias. O que significa isso? Se é a empregada que pede demissão, deverá cumprir um aviso prévio de 30 dias. Mas, caso a dispensa da empregada seja realizada pelo(a) empregador(a), é ele(a) quem deve avisar a trabalhadora, no mínimo, 30 dias antes, mas não pode o(a) empregador(a) exigir o efetivo cumprimento de trabalho por prazo superior a 30 dias.

ATENÇÃO O aviso-prévio não trabalhado deve ser indenizado ou descontado, dependendo do caso, no momento da rescisão do contrato.

Você Sabia? A cada ano de trabalho aumentam 3 (três) dias no tempo do aviso-prévio da trabalhadora, limitado a 90 dias.

11 • Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço é composto por 8% (oito por cento) sobre o valor da remuneração paga, que é feito pelo(a) empregador(a) através da emissão do DAE (Documento de Arrecadação do Empregador), gerado no Portal do eSocial. Esse valor não é descontado da empregada.

12 • Adicional Noturno

O trabalho noturno deve ser remunerado com um adicional de, no mínimo, 20% sobre a hora diurna – ou seja, se o valor da hora diurna é de R\$ 5,51, o valor da hora noturna será de R\$ 6,61.

ATENÇÃO O trabalho noturno é o realizado no período das 22h às 5h.

13 • Férias

As férias deverão ser de 30 (trinta) dias e remuneradas com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, a cada 12 (doze) meses de serviço prestado à pessoa ou família. Portanto, se a empregada recebe um salário de R\$ 1.212,00, o valor das férias será de R\$ 404,00 além do salário normal do mês. As férias podem ser fracionadas em até dois períodos, sendo um deles de, no mínimo, 14 dias.

O pagamento do terço deve ser feito até 2 (dois) dias antes do início das férias.

14 • Feriados Cívicos e Religiosos

Feriados cívicos e religiosos devem ser descansados. Se for exigido trabalho no feriado, a empregadora deverá pagar o dia em dobro ou conceder uma folga em outro dia da semana para compensar o dia trabalhado.

15 • Repouso Semanal Remunerado, preferencialmente aos Domingos

O repouso semanal remunerado será de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos. Para a concessão do descanso, deve-se lembrar da regra de que a empregada não pode trabalhar por (sete dias seguidos, sem folga).

16 • Vale-Transporte

Devem ser fornecidos quantos vales-transporte sejam necessários para o deslocamento de sua casa para o trabalho e do trabalho para sua casa. É permitido que o(a) empregador(a) doméstico(a) substitua o vale-transporte pelo pagamento em dinheiro.

17 • Intervalo Intra jornada (repouso e alimentação)

O intervalo será de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas durante a jornada de trabalho para as empregadas domésticas que trabalham 8 (oito) horas por dia. Quando a jornada for de até 6 (seis) horas, o intervalo será de 15 (quinze) minutos. Esse intervalo pode ser reduzido a 30 (trinta) minutos, mediante prévio acordo escrito entre empregador(a) e empregada.

O intervalo não é contado como tempo de trabalho, mesmo que a empregada permaneça na residência do(a) empregador(a) nesse horário: se a jornada é de 8 (oito) horas com 1 (uma) hora de intervalo, o tempo que permanecerá no trabalho será 9 (nove) horas.

ATENÇÃO Se houver prestação de serviços no horário destinado ao intervalo, será devido o pagamento de horas extras.



18 • Licença-Maternidade, Salário-Maternidade e Estabilidade

A licença-maternidade é de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. O salário-maternidade é pago pela Previdência Social, independentemente de carência, em valor igual à última remuneração da trabalhadora, limitado ao teto máximo do INSS. A empregada tem direito à estabilidade provisória no emprego, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

19 • Licença-Paternidade

A licença-paternidade é de 5 (cinco) dias corridos, contados da data do nascimento da(o) filha(o).

20 • Seguro contra Acidente do Trabalho

O seguro é no valor de 0,8% sobre o valor da remuneração. O recolhimento é efetuado na mesma guia do FGTS e da indenização em caso de dispensa sem justa causa.

FALE CONOSCO



igualdadeoportunidades@economia.gov.br

MAIS CONTEÚDO



youtube.com/enit-escola



gov.br/sit

DENÚNCIAS



denuncia.sit.trabalho.gov.br

Campanha
Nacional
pelo **Trabalho
Doméstico
Decente**



MINISTÉRIO DO
TRABALHO E PREVIDÊNCIA

