

Regras para empregados domésticos

A Lei Complementar 150, que regulamentou o trabalho dos domésticos, entrou em vigor em 2015, mas, mesmo após quase 5 anos de sua vigência, ainda há muito questionamento sobre quais regras devam ser aplicadas a estes trabalhadores, especialmente pelo fato de faltar aos seus empregadores, pessoas físicas, o conhecimento jurídico para administração dos respectivos contratos.

Neste sentido, é sempre relevante e atual dar destaque às regras que devam ser aplicadas aos contratos dos domésticos, valendo destacar que, salvo algumas peculiaridades, os direitos do empregado doméstico atualmente se assemelham em muito aos direitos do trabalhador comum.

De início, cumpre destacar que são considerados empregados domésticos todos os trabalhadores maiores de 18 anos, que prestam serviços no âmbito familiar, com finalidade não lucrativa, de forma contínua e mediante pagamento, por mais de 2 dias por semana.

É necessário o registro do trabalho do doméstico em CTPS e no sistema do E-Social, sendo que todas as movimentações do contrato de trabalho devem ser apontadas neste cadastro eletrônico, tais como, férias, horários de trabalho, horas extraordinárias, alterações salariais, etc., sob pena de pagamento de multa.

Quanto à jornada de trabalho, o doméstico equipara-se ao funcionário comum e pode laborar 44 horas semanais e 8 diárias, devendo os horários de trabalho serem registrados manualmente ou eletronicamente pelo funcionário em cartão de ponto.

O trabalho extraordinário, se houver, não deve exceder 2 horas diárias e deverá ser lançado no registro do e-social e folha de ponto, bem como remunerado em campo próprio do holerite, com a discriminação correta da verba. O adicional da hora extraordinária é de 50% para trabalho realizado de segunda a sábado e de 100% para trabalho realizado aos domingos e feriados. Se estabelecida jornada de trabalho no regime 12x36 não é possível a realização de horas extraordinárias.

Ademais, deve-se observar o intervalo para descanso mínimo de 11 (onze) horas entre o término de uma jornada e o início de outra e de 24 (vinte e quatro) horas semanalmente (Descanso Semanal Remunerado).

Ainda, em jornadas superiores a 6 horas diárias, o doméstico possui direito ao intervalo intrajornada para refeição e descanso o qual, em regra, deve perdurar de 1 a 2 horas, podendo o mesmo ser prenotado no cartão de ponto. Entretanto, se o doméstico morar no local de trabalho, o intervalo pode ser estendido em até 4 horas, divididas em 2 períodos, nenhum inferior a 1 hora de descanso, sendo que, nesta hipótese, deverá ser procedida à anotação dos intervalos no cartão de ponto. No mais, caso desejarem as partes, o intervalo para refeição e descanso poderá ser reduzido para 30 (trinta) minutos, exigindo-se, para tanto, acordo escrito.

O empregado doméstico pode trabalhar em regime de compensação de horas, devendo ser estabelecido acordo por escrito entre as partes. Neste regime, o empregador deve pagar as primeiras 40hrs. de trabalho extraordinário ou compensá-las dentro do mesmo mês. A partir da 41ª hora, é possível a compensação no prazo de 12 (doze) meses. Caso não sejam compensadas neste período ou em caso de rescisão do contrato de trabalho, as horas devem ser pagas como extraordinárias.

O descanso semanal remunerado deverá ocorrer preferencialmente aos domingos e sempre feriados, com possibilidade de anotação em banco de horas. Entretanto, obrigatoriamente, o descanso deverá ocorrer em 1 (um) domingo a cada quinze dias

O trabalho do doméstico é considerado como noturno quando ocorre das 22:00hrs. às 5:00hrs, sendo considerada reduzida a hora do trabalho (52 minutos e 30 ss.), bem como exigida remuneração extra em 20% sobre a hora normal.

A necessidade e a quantidade referentes ao vale transporte devem ser declaradas pelo doméstico em documento próprio, podendo haver pagamento em dinheiro mediante recibo, sendo permitido o desconto de 6% do salário do funcionário.

Não podem ser descontados dos salários dos domésticos gastos com alimentação, vestuário, higiene e moradia (como água e luz).

Em caso de acompanhamento pelo doméstico em viagens, as horas efetivamente trabalhadas deverão ser acrescidas do adicional de 25% (vinte e cinco por cento), podendo haver compensação das mesmas.

São direitos dos domésticos o décimo terceiro salário e férias de 30 dias a cada 12 meses de contrato de trabalho, com o respectivo adicional de 1/3 sobre o salário. Em caso de ocorrência de gestação, a empregada doméstica possui licença maternidade de 120 dias, bem como estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o nascimento do filho.

Nestes casos, o salário maternidade da doméstica é pago pela Previdência Social. Quanto aos impostos, os mesmos são todos calculados automaticamente pelo sistema do E-Social, valendo lembrar que, a partir da vigência da Lei Complementar 150/2015, deve ser depositado FGTS ao doméstico, inclusive para fins rescisórios, valores estes que já são recolhidos mensalmente pelo empregador. Nos casos de pedido de demissão ou dispensa por justa causa, o FGTS rescisório já depositado poderá ser levantado pelo empregador.

É ainda recomendável observar o reajuste anual de salário, que ocorre todo mês de março, nos termos previstos pela Convenção Coletiva da Categoria.

Desta forma, verifica-se que, atualmente, a contratação e manutenção do trabalho doméstico possuem regras complexas, as quais devem ser corretamente observadas pelos empregadores, registrando-se que além da legislação em vigência, as normas coletivas da categoria também devem ser observadas, para evitarem-se riscos de processos futuros.

Débora Dinalli Cavagna
ADVOGADA