

ASPECTOS GERAIS



- aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal
- + de finalidade **não lucrativa** a pessoa/família
- + no âmbito **residencial**
- + mais de **2 dias por semana**
- relação regida pela **LC 150/2015**
- **vedada** a contratação de **<18 anos**
- **prescrição:** direito de ação quanto aos créditos prescreve em **5 anos** até o limite de **2 anos** após a extinção do contrato de trabalho

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

- permitido nas seguintes **hipóteses**:
 - contrato de **experiência** (≤ 90 dias) → pode ser prorrogado 1x, desde que a soma dos períodos não ultrapasse 90 dias.
 - **necessidades familiares** temporárias (≤ 2 anos)
 - **substituição temporária** de empregado doméstico com contrato interrompido/suspensso (≤ 2 anos)
- não é exigido **aviso prévio** para sua rescisão
- **rescisão antecipada** sem justa causa:
 - **pelo empregador:** deve pagar metade da remuneração devida até o término do prazo combinado
 - **pelo empregado:** deve indenizar o empregador dos prejuízos (< a que o empregado teria direito)

EMPREGADO doméstico

JORNADA

- limitada a 8h diárias e 44h semanais
- é **obrigatório** o **registro do horário** de trabalho do empregado doméstico (meio manual, mecânico ou eletrônico)
- pode ser instituído **o regime de compensação de horas**, dispensando-se o acréscimo salarial (mediante acordo escrito entre empregado e empregador)
 - as primeiras 40 horas extras **mensais** excedentes devem ser pagas como horas extras
 - o saldo excedente poderá ser compensado em ≤ 1 ano
 - o trabalho prestado em **domingo ou feriados** não compensado deve ser **pago em dobro** (sem prejuízo da remuneração do repouso semanal)
- **intervalo intrajornada:** obrigatório e entre 1h e 2h
 - pode ser reduzido a 30min por meio de acordo escrito entre empregador e empregado
 - em caso de modificação, é obrigatória sua anotação no registro diário (vedada prenotação)

EMPREGADO QUE MORA NO LOCAL DE TRABALHO

- **não** são computados como horário de trabalho:
 - os intervalos,
 - o tempo de repouso,
 - as horas não trabalhadas
 - feriados e domingos livres
- **intervalo intrajornada:** pode ser dividido em 2 períodos, cada um com no mínimo 1h, até o limite de 4h no dia.

EMPREGADO doméstico



ESCALA 12x36

- pode ser estabelecida mediante **acordo escrito**
- os **intervalos** para repouso e alimentação **não concedidos**
podem ser **indenizados**
↳ são considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno (quando houver)
- a **remuneração mensal** paga deverá abranger pagamentos por:
 - **descanso semanal** remunerado
 - descanso em feriados

TEMPO PARCIAL

- jornada $\leq 25\text{h semanais}$ ↳ **PEGADINHA!** não é 30 nem 26!
a doutrina também admite o limite de jornada diária de 5h
- o empregado é autorizado a fazer **hora extra** ($\leq 1\text{h extra por dia}$) mediante acordo escrito
- **salário proporcional** à jornada

FÉRIAS

DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO	DIAS DE FÉRIAS
$> 22\text{ horas}$	18 dias corridos
entre 20 e 22h (inclusive)	16 dias corridos
entre 15 e 20h (inclusive)	14 dias corridos
entre 10 e 15h (inclusive)	12 dias corridos
entre 5 e 10h (inclusive)	10 dias corridos
$\leq 5\text{h}$	8 dias corridos

VIAGEM COM A FAMÍLIA

- deve haver **prévio acordo** escrito
- adicional de $\geq 25\%$ sobre a remuneração-hora
pode ser convertido em banco de horas a ser usado a critério do empregado
- consideram-se apenas as **horas efetivamente trabalhadas** (podendo haver compensação em outro dia)
- não pode haver desconto** de despesas com transporte, hospedagem ou alimentação

VALE-TRANSPORTE

- o empregador pode pagá-lo **em dinheiro** (mediante recibo)

EMPREGADO doméstico

FÉRIAS



- tem regras semelhantes às dos demais celetistas
- diferenças:**

EMPREGADO DOMÉSTICO

- as férias podem ser **fracionadas em ≤ 2 períodos** a critério do empregador
- 1 dos períodos deve ter ≥ 14 dias corridos
- o empregado que **mora no local de trabalho** pode nele permanecer durante as férias

DEMAIS CELETISTAS

- as férias podem ser fracionadas em ≤ 3 períodos com a concordância do empregado
- 1 dos períodos deve ter ≥ 14 dias corridos e os demais ≥ 5 dias corridos

DESCONTOS

- regra geral: são vedados $\leq 20\%$ do salário
 - são **permitidos** os seguintes descontos:
- mediante acordo escrito
- adiantamento salarial
 - planos de assistência médico-hospitalar e odontológica
 - seguro
 - previdência privada

EMPREGADO QUE MORA NO LOCAL DE TRABALHO

- é **vedado** ao empregador efetuar descontar aluguel do salário
- pode haver desconto se o empregado morar em local diverso da residência da prestação e desde que seja expressamente acordado

DIREITOS IMPORTANTES

- licença-maternidade**
 - 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário
 - mesmo que a confirmação se dê durante o aviso prévio
- seguro-desemprego**
 - ao empregado dispensado sem justa causa
 - 1 salário mínimo por até 3 meses (contínuo ou alternado)
- FGTS**
 - depósito mensal do FGTS pelo empregador (= 8%)
 - o empregado pode **sacar** os valores recolhidos no contrato em questão se demitido sem justa causa + **indenização compensatória** (recolhimento mensal de 3,2% pelo empregador)
- salário-família**
 - devido mensalmente na proporção do número de filhos ou equiparados
 - o empregado deve apresentar só a **certidão de nascimento**

EMPREGADO doméstico

= RESCISÃO CONTRATUAL =



FGTS

IMPORTANTE!

- no caso de demissão sem justa causa, o empregado doméstico **não tem direito à multa de 40% do FGTS**
 - a multa foi substituída pela indenização de 3,2% **recolhida mensalmente** pelo empregador (para o caso de demissão sem justa causa ou por culpa do empregador)
 - com a demissão, o empregado tem direito a sacar este fundo

ENCERRAMENTO POR CULPA RECÍPROCA

- o empregador poderá sacar **metade** e o empregado a outra metade

ENCERRAMENTO POR OUTROS MOTIVOS

- o empregador poderá sacar **todo o valor** depositado
- **exemplos:**
 - dispensa por justa causa
 - dispensa a pedido
 - término do contrato de prazo determinado
 - aposentadoria
 - falecimento do empregado



DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA



- considera-se justa causa:
 1. **maus tratos** de idoso, enfermo, pessoa com deficiência ou criança **sob seu cuidado direto ou indireto**
 2. ato de **improbidade**
 3. incontinência de conduta ou **mau procedimento**
 4. condenação criminal transitada em julgado (sem suspensão da execução da pena)
 5. **desídia** no desempenho das respectivas funções
 6. **embriaguez** habitual ou em serviço
 7. indisciplina ou de **insubordinação**
 8. **abandono de emprego** (= ausência injustificada ao serviço por ≥ 30 dias corridos)
 9. ato **lesivo** à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas: (salvo legítima defesa, própria ou de outrem)
 1. em serviço contra qualquer pessoa
 2. contra o empregador doméstico ou sua família
 10. prática constante de **jogos de azar**.

RESCISÃO INDIRETA

HIPÓTESES

- mesmas previsões da CLT (art. 483)
- forem exigidos serviços superiores às suas forças
 - defesos por lei
 - contrários aos bons costumes
 - alheios ao contrato
 - for tratado com **rigor excessivo**
 - correr **perigo manifesto** de mal considerável
 - o **empregador não cumprir** as obrigações de contrato
 - o empregador (ou prepostos) praticar contra ele ou pessoa da família **ato lesivo da honra e da boa fama**
 - o empregador (ou prepostos) **ofendê-lo fisicamente**
 - o empregador **reduzir o seu trabalho** (se por peça ou tarefa) de forma a afetar sensivelmente seu salário
 - o empregador praticar qualquer forma de **violência doméstica ou familiar** contra mulheres 