

ASPECTOS GERAIS



- = aquele que presta serviços de forma { contínua subordinada onerosa 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

JORNADA

- limitada a { 8h diárias 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)

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/suspensão (≤ 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

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 **25h 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 1h extra por dia) mediante acordo escrito
- **salário proporcional** à jornada

FÉRIAS

DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO	DIAS DE FÉRIAS
> 22 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 5h	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)

FÉRIAS



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

EMPREGADO DOMÉSTICO	DEMAIS CELETISTAS
<ul style="list-style-type: none"> • as férias podem ser fracionadas em ≤ 2 períodos a critério do empregador • 1 dos períodos deve ter ≥ 14 dias corridos 	<ul style="list-style-type: none"> • 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

- o empregado que **mora no local de trabalho** pode nele permanecer durante as férias

EMPREGADO DOMÉSTICO

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



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

RESCISÃO INDIRETA

HIPÓTESES

- 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 **ATENÇÃO!**

mesmas previsões da CLT (art. 483)