# Trabalhador Doméstico



Ministério do Trabalho e Emprego

# Trabalhador Doméstico

Brasília/DF - 2013

# Trabalhador Doméstico

Considera-se trabalhador doméstico aquele maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. Assim, o traço diferenciador do emprego doméstico é o caráter não-econômico da atividade exercida no âmbito residencial do empregador. Nesses termos, integram a categoria os seguintes trabalhadores: empregado, cozinheiro, governanta, babá, lavadeira, faxineiro, vigia, motorista particular, jardineiro, acompanhante de idosos, dentre outras. O caseiro também é considerado trabalhador doméstico, quando o sítio ou local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa.





# Perguntas e Respostas

## TRABALHADOR DOMÉSTICO

**1 - Quem pode ser considerado trabalhador doméstico?**

**Resposta:** É considerado trabalhador doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, conforme estabelecido pela Lei n.º 5.859, de 1972. São exemplos de ocupações dos empregados domésticos, dentre outros: mordomo, motorista, governanta, babá, jardineiro, copeira, arrumador, cuidador de idoso e cuidador em saúde.

## EMENDA CONSTITUCIONAL – DIREITOS E GARANTIAS

**2 - Quais são os direitos que entraram em vigor imediatamente após a publicação da Emenda Constitucional n.º 72, de 2013?**

**Resposta:** Os direitos garantidos pela Emenda com vigência imediata, constantes do artigo 7º da Constituição Federal, são: salário mínimo; irredutibilidade de salário; garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; décimo terceiro salário; proteção do salário na forma da lei; duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo de emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; licença paternidade; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; aposentadoria; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de de-

ficiência; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos.

### 3 - Quais os direitos que dependem de regulamentação para entrar em vigor?

**Resposta:** Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário; Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; salário família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.



### 4 - Os direitos garantidos pela Emenda Constitucional n.º 72, de 2013, serão retroativos?

**Resposta:** Não. Os direitos entraram em vigor na data da publicação da Emenda Constitucional n.º 72, em 3 de abril de 2013, exceto aqueles que ainda dependem de regulamentação.

### 5 - Os trabalhadores domésticos foram igualados aos trabalhadores celetistas?

**Resposta:** Não. A Emenda Constitucional n.º 72, de 2013, estendeu outros direitos aos trabalhadores domésticos, entretanto não os igualou aos trabalhadores celetistas.

## JORNADA DE TRABALHO

### 6 - É possível estender a jornada de trabalho cumprida de segunda a sexta-feira além das oito horas diárias e não trabalhar no sábado?

**Resposta:** Pode. Mas é importante, em primeiro lugar, que a compensação seja sempre feita por escrito. Ou seja, se vai existir uma jornada na qual as horas do sábado serão diluídas durante a semana, é importante que empregador e trabalhador estejam cientes da exata duração da jornada em cada dia. Um exemplo possível é o da diluição igual em todos os dias, quando o trabalhador poderá trabalhar 8h48 de segunda a sexta, totalizando 44 horas semanais. Outra possibilidade é trabalhar 9 horas diárias de segunda a quinta e 8 horas na sexta-feira, totalizando as mesmas 44 horas.



### 7 - O horário de almoço está incluído nas 8 horas diárias e 44 semanais previstas na jornada de trabalho?

**Resposta:** Não. A jornada engloba apenas as horas que são destinadas ao trabalho. Os intervalos de descanso, salvo previsão legal expressa, não são computados na jornada de trabalho.

### 8 - Como estabelecer o descanso intrajornada para repouso e alimentação do trabalhador doméstico?

**Resposta:** Por analogia ao previsto na CLT, enquanto não vier regulamentação específica, o descanso intrajornada deve ser de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas horas. Vale lembrar que, embora as normas de descanso não

estejam previstas na Constituição, o inciso XXII do art. 7º garante de forma imediata ao trabalhador doméstico o acesso às normas de segurança e saúde no trabalho, como é o caso das normas que preveem o intervalo.

**9 - Se o trabalhador doméstico não quiser usufruir do descanso de no mínimo uma hora e, no máximo, duas horas (para o trabalho de oito horas), como se deve proceder?**

**Resposta:** Até que haja lei específica, o descanso intrajornada visa à proteção da saúde do trabalhador, não podendo assim ser objeto de livre disposição, ou seja, mesmo que o trabalhador deseje suprimir o descanso, é dever do empregador concedê-lo e, se porventura não o fizer, correrá o risco de, no futuro, ser acionado judicialmente e obrigado a pagar o período como se fosse hora extra.



**10 - Como controlar o horário de saída se, no período da tarde, o trabalhador doméstico está sozinho e for ele quem fecha a casa?**

**Resposta:** O trabalho doméstico se baseia na confiança mútua estabelecida entre as duas partes. Se houver indícios de que esse trabalhador está reduzindo a quantidade de trabalho em número de horas, poderá naturalmente ser descontado o valor do respectivo salário, além de vir a caracterizar falta disciplinar punível pelo empregador. O ideal é estipular no contrato os horários de início e fim da jornada, vinculando a realização de horas extras apenas quando for expressamente solicitado pelo empregador.

**11 - Como ficará a situação das empregadas, dos caseiros e de outros trabalhadores domésticos que moram ou pelo menos dormem durante a semana no local de trabalho e estão à disposição do empregador?**

**Resposta:** No caso desses trabalhadores que moram ou dormem no local de trabalho, o importante será sempre poder aferir se estão de fato submetidos aos limites da jornada diária e semanal, não sendo demandados para qualquer tipo de trabalho após o encerramento da jornada que poderá tão somente ser acrescida, excepcionalmente, de até duas (2) horas extras. Como recomendação aos empregadores, é relevante que evitem fazer qualquer tipo de solicitação que venha a retirar o trabalhador doméstico de seu descanso.



**12 - É possível celebrar contrato com trabalhador doméstico com jornada reduzida? Por exemplo, jornada diária de 6 horas, de segunda-feira a sábado computando 36 horas semanais?**

**Resposta:** Sim, é possível, mas essa condição deverá ser anotada na parte de Anotações Gerais da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS do trabalhador doméstico.

**13 - No caso de jornada de seis horas diárias, qual seria o intervalo para descanso da empregada doméstica?**

**Resposta:** Por analogia, em qualquer trabalho contínuo, cuja duração seja superior a quatro e não exceda seis horas é obrigatório um intervalo de 15 minutos.

**14- Como será feito o controle da jornada de trabalho? É necessário folha de ponto?**

**Resposta:** A jornada deverá ser estabelecida entre trabalhador e empregador, não sendo obrigatório o controle de jornada do trabalhador doméstico, da mesma forma que a jornada de trabalhadores em empresas comuns que só são obrigatórios os controles de ponto de forma manual, mecânica ou eletrônica, a partir de 10 trabalhadores.

## HORA EXTRA

**15- No caso de demandar serviços das empregadas, dos caseiros e de outros trabalhadores domésticos que moram ou pelo menos dormem durante a semana no local de trabalho, após o cumprimento das horas normais de trabalho, como devo proceder no pagamento dessas horas suplementares?**

**Resposta:** O pagamento das horas suplementares deve ser correspondente ao valor da hora normal de trabalho, acrescido de cinquenta por cento (50%).

**16- Posso fazer o contrato de trabalho com o trabalhador prevendo horas extras habituais?**

**Resposta:** Na verdade, as horas extraordinárias, como a própria designação já indica, são excepcionais, isto é, fora do ordinário. Nesse sentido, o ideal é que o contrato se limite a prever a jornada de 8 horas diárias e 44 semanais. Na eventualidade de serem prestadas horas extraordinárias, o importante é que elas sejam apuradas e pagas, sempre com base naquilo que aconteceu na realidade, não podendo ultrapassar duas (2) horas diárias.

### 17- Como deve ser calculado o valor da hora extra?

**Resposta:** No caso da jornada de 44 horas semanais, o valor da hora extra é calculado se utilizando do valor do salário mensal (bruto) dividido pelo número de horas mensais (220 horas). O valor encontrado será o valor correspondente a uma hora normal que deverá ser acrescido de 50% sobre este valor. O resultado é o que corresponde a uma (1) hora extra. Assim, por exemplo, se o trabalhador doméstico ganha o salário-mínimo, atualmente de R$ 678,00, o valor da hora extra será esse total (R$ 678,00) dividido por 220, obtendo-se então o valor de R$ 3,08 como sendo o da hora normal. Esse valor então deverá ser acrescido de 50%, totalizando R$ 4,62 para cada hora extra prestada.



**Exemplo (com base no salário mínimo):**

**Salário:** R$ 678,00

**Cálculo do valor da hora:** R$ 678,00 (salário) : 220 (horas/mês) = **R$ 3,08**

**Cálculo da hora extra:** R$ 3,08 + 50% = **R$ 4,62**

## CONTRATO DE TRABALHO

### 18 - Pode ser celebrado contrato de experiência com o trabalhador doméstico?

Resposta: Sim. Tem se reconhecido como justa a concessão de um período de experiência para que o empregador possa avaliar sobre a continuidade ou não do vínculo. Esse reconhecimento da possibilidade do contrato de experiência tem se dado inclusive no âmbito do Poder Judiciário (majoritariamente). Vale recordar que o contrato de experiência não poderá exceder ao prazo total de 90 dias e

deverá ser anotado, desde o início da relação, na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, na página de Anotações Gerais.

### 19 - Como fazer o contrato de trabalho com um trabalhador analfabeto?

**Resposta:** Em primeiro lugar, é importante lembrar que o contrato de trabalho não precisa ser obrigatoriamente escrito. A simples prestação dos serviços nos moldes previstos em lei já caracteriza a relação de emprego. O contrato escrito surgirá apenas para dar maior segurança à relação. Assim, na medida em que não existe norma específica para o caso, aplica-se analogicamente o art. 595 do Código Civil que prevê que, "no contrato de prestação de serviço, quando qualquer das partes não souber ler, nem escrever, o instrumento poderá ser assinado a rogo e subscrito por duas testemunhas".



## DESCONTOS

### 20 - Pode ser descontado do salário do trabalhador doméstico valores relativos a moradia, alimentação, vestuário ou higiene?

**Resposta:** Em regra geral, não. Antes mesmo da Emenda Constitucional n.º 72, de 2013, a edição da Lei n.º 11.324, de 2006, que alterou a Lei n.º 5.859, 1972, dispôs que: "Poderão ser descontadas as despesas com moradia quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes".

**21 - A falta ao trabalho sem justificativa poderá ser descontada do salário?**

**Resposta:** Sim,. Poderão ser descontados do salário do trabalhador doméstico os dias que tenha faltado sem apresentar justificativa legalmente admitida. Vale lembrar que a falta injustificada ao serviço acarretará repercussão no número de dias de férias a que o trabalhador tem direito.

## ATESTADO MÉDICO

**22 - Se o trabalhador doméstico faltar por motivo de doença e apresentar o correspondente atestado médico, como se deve proceder?**

**Resposta:** O trabalhador doméstico que, porventura, falte ao trabalho por se encontrar doente deverá agendar pelo telefone 135, para requerer o auxílio doença e a perícia em um posto do Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, onde receberá os valores relativos aos dias de atestado.



## FGTS

**23 - Todo trabalhador doméstico tem direito a FGTS? Quais os benefícios?**

**Resposta:** Sim. Com a Emenda Constitucional 72, de 2013, passou a ser obrigatório o recolhimento do FGTS pelo empregador doméstico. O direito de ter conta vinculada tem por objetivo proteger o trabalhador doméstico, garantindo a formação de reserva financeira, cujos recursos poderão ser utilizados em momentos importantes da sua vida, como nos casos de despedidas sem justa causa, aquisição ou construção da casa própria, e outras situações previstas

na Lei n.º 8.036, de 1990. Todas as situações de saque estão descritas no sítio do FGTS (www.fgts.gov.br).

### 24 - O recolhimento do FGTS será retroativo à data de admissão?

**Resposta:** Não. A obrigação de recolhimento do empregador de depositar os recursos do FGTS na conta vinculada do seu trabalhador doméstico passará a ser exigida somente após a regulamentação da Emenda Constitucional n.º 72, de 2013.

### 25 - Qual é o percentual de recolhimento do FGTS?

**Resposta:** O percentual de recolhimento do FGTS é de 8% sobre a remuneração do trabalhador. Isso inclui salário, férias, 13º salário, horas extras, aviso-prévio, trabalho noturno e outros adicionais.



### 26 - O trabalhador doméstico pode verificar se os depósitos do FGTSestão sendo realizados regularmente?

**Resposta:** Sim. O trabalhador doméstico com recolhimento FGTS pode e deve acompanhar a movimentação da sua conta vinculada no FGTS, incluindo a verificação dos créditos dos depósitos realizados pelo empregador e outras movimentações. As informações sobre o recolhimento devem constar do recibo de pagamento salarial. O trabalhador doméstico receberá bimestralmente extrato informativo da conta vinculada ou poderá consultá-lo on-line no sítio da CAIXA (www.caixa.gov.br/fgts) ou no do FGTS (www.fgts.gov.br). O trabalhador doméstico pode, ainda, optar por receber as informações do seu Fundo de Garan-

tia por mensagem de texto direto no seu celular, após a adesão no sítio do FGTS, inciativa de preservação da natureza já que reduz o uso do papel.

### 27 - Quais são os dados necessários para preencher a Guia de Recolhimento FGTS?

**Resposta:** São necessários os dados de identificação do empregador: Número da Matrícula CEI, Nome, Endereço e dados referentes à remuneração do trabalhador, bem como informação do número de inscrição PIS/NIS/NIT, Admissão, CTPS e Data de Nascimento. O trabalhador doméstico é identificado no sistema do FGTS pelo número de inscrição no PIS-PASEP ou pelo Número de Inscrição do Trabalhador no INSS (NIT).



### 28 - O empregador doméstico ainda não possui o cadastro CEI, como fazer?

**Resposta:** Previamente ao primeiro envio das informações, caso o empregador não possua matrícula, deverá se cadastrar no CEI - Cadastro Específico do INSS, na categoria especial de "Empregador doméstico". A matrícula CEI poderá ser feita pela internet no endereçohttp://www2.dataprev.gov.br/ceiweb/index.view

### 29 - Para recolher os encargos trabalhistas, é necessário que o empregador tenha o Certificado Digital padrão ICP-Brasil?

**Resposta:** Não. Somente no caso do empregador doméstico optar por realizar o recolhimento do FGTS via SEFIP, será necessário possuir o Certificado Digital padrão ICP-Brasil, conforme previsto na legislação vigente.



# Emenda Constitucional

**A Emenda Constitucional nº 72,**
**alterou o artigo 7º da Constituição Federal,**
**e estendeu ao trabalhador domésticos diversos direitos.**

# EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72, DE 2 DE ABRIL DE 2013

Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:
Artigo único. O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:
"Art. 7º .....
.....



Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social." (NR)

Brasília, em 2 de abril de 2013.

Ministério do
**Trabalho e Emprego**

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
PAÍS RICO É PAÍS SEM POBREZA