

**DIREITOS
DO CIDADÃO**

III

Direitos dos empregados domésticos

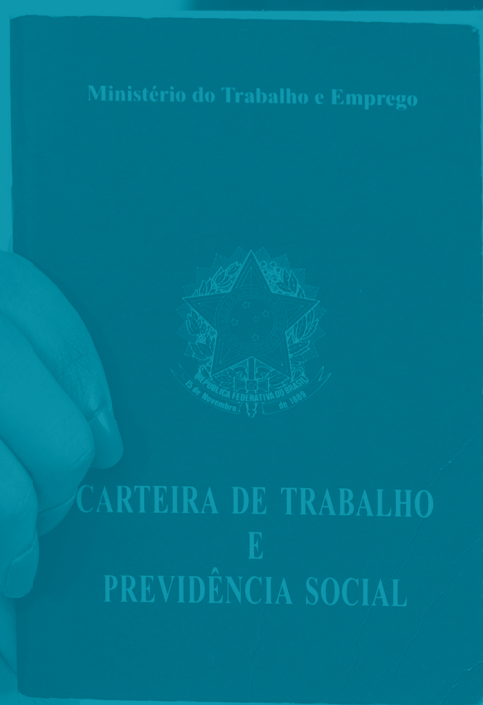


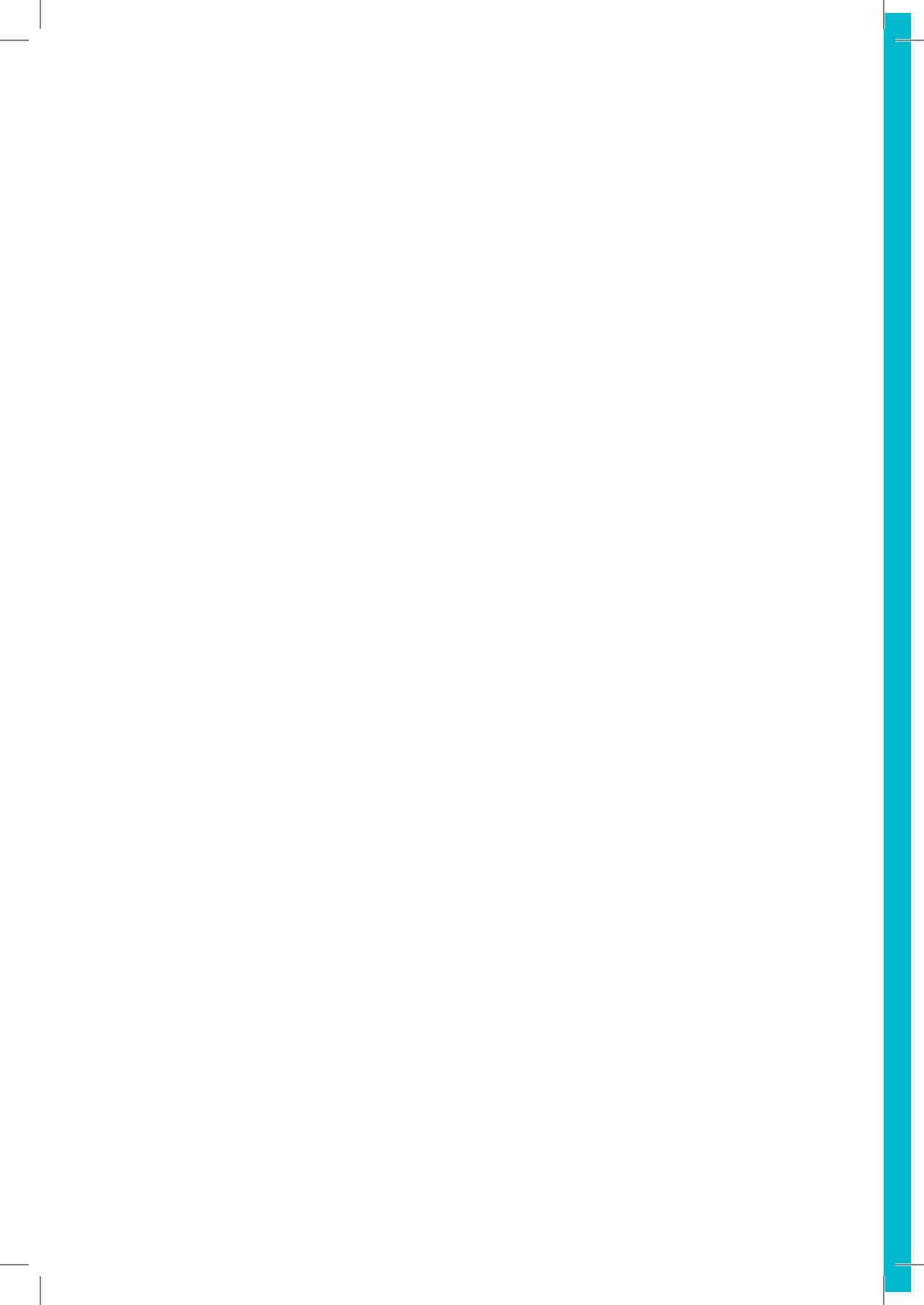


**DIREITOS
DO CIDADÃO**

III

Direitos dos empregados domésticos





Apresentação

A Fundação ANFIP de Estudos Tributários e da Seguridade Social, resolve editar uma coleção de Cartilhas que abordam temas de interesse de todos os cidadãos brasileiros. O objetivo é contribuir para o esclarecimento da população em geral, face os diversos assuntos que permeiam a vida de todos nós sobretudo naqueles que envolvem os direitos e deveres de cada um para bem viver em sociedade.

Essas cartilhas editadas em linguagem fácil e acessível, reúnem num pequeno exemplar a legislação atual e estudos modernos sobre um mesmo tema, propiciando uma leitura ágil, sobre os direitos e deveres que impactam a vida de todos os seres humanos.

Esta é a colaboração da Fundação ANFIP que busca elucidar os principais pontos relativos às demandas sociais, mormente o acesso à justiça, para a construção da autêntica cidadania, onde todos devem ser tratados igualmente.

Bom proveito a todos.

**Fundação ANFIP de Estudos
Tributários e da Seguridade Social**

Sobre o autor

Agradecimento especial à Auditora-Fiscal,
Aurora Maria Miranda Borges pelo trabalho
de pesquisa que originou esta cartilha.



Sumário

1. Introdução	11
2. Conceito	11
3. Direitos dos trabalhadores domésticos	12
4. Direitos trabalhistas dos domésticos	14
4.1 Registro em carteira	14
a) Obrigações do empregador	15
b) Documentos a serem apresentados pelo empregado doméstico para admissão ao emprego:.....	15
c) Contratação por prazo determinado	16
4.2 Salário mensal	16
a) Décimo terceiro salário	16
b) Irredutibilidades de salário	17
4.3 Jornada de trabalho	17
a) Horas máximas diárias/semanais.....	17
b) Intervalos diários	17
c) Descanso semanal remunerado (DSR)	18
d) Jornada 12x36	18
e) Vale-transporte	18
5. Horas extras e adicionais	19
a) Banco de horas	19
b) Adicional noturno	20
c) Remuneração de viagem a serviço	20
6. Férias e feriados	20
a) Férias vencidas	21
b) Férias proporcionais	21
c) Férias em dobro	21
d) Feriados	21
e) Feriados nacionais.....	21
f) Feriados estaduais e municipais	22
7. Benefícios previdenciários	22
a) Direitos previdenciários:	23
b) Auxílio doença	25
c) Salário maternidade	25

d) Direitos dos Dependentes	26
e) Seguro-desemprego	27
f) Seguro acidente de trabalho.....	28
8. Aviso prévio	28
9. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.....	29
a) Multa do FGTS	30
10. Licença-maternidade/paternidade	30
a) Salário-família.....	30
b) Estabilidade por gravidez.....	31
11. Rescisão contratual	31
12. Abandono de emprego	32
13. Descontos permitidos sobre o salário do empregado doméstico	32
14. Abatimento no Imposto de Renda	33
15. Defesa da categoria	33
16. Conclusão.....	34
17. Referências bibliográficas.....	35

“Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade. Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.”*

* Artigo I e II da Declaração Universal dos Direitos Humanos, ONU, 1948.



1. Introdução

Esta cartilha, foi elaborada com a finalidade de elucidar os direitos constitucionais e a legislação ordinária que definem os direitos e deveres dos empregados domésticos, previstos na Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013, e na Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.

Esta edição é uma resposta rápida e objetiva dentro dos parâmetros do Ministério do Trabalho e Previdência Social, cuidadosamente elaborada, a fim de esclarecer dúvidas quanto aos direitos e deveres dessa categoria.

Importante salientar que, com esta obra, não se pretende exaurir todos os temas relacionados, mas sim apresentar os principais pontos e regras aplicáveis aos Empregados e Empregadores Domésticos, conforme a legislação vigente.

2. Conceito

O trabalho doméstico é aquele executado na residência de uma pessoa ou família e que pode envolver a realização de diversas atividades, como limpar e cuidar da casa, cozinhar, lavar e passar roupa, cuidar de crianças, de idosos ou doentes, jardinagem, guarda da casa, realizar transporte de integrantes da família e/ou cuidar de animais domésticos.

São exemplos de ocupações dos empregados domésticos, dentre outros: mordomo, motorista, governanta, babá, jardineiro, copeira, arrumador, cuidador de idoso e cuidador da saúde.

Entende-se por trabalhador doméstico toda pessoa, do sexo feminino ou masculino, (por esse motivo nesta cartilha será usado o termo trabalhadores domésticos) que realiza trabalho doméstico em uma relação de trabalho de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa, por mais de 02 dias, na semana, na residência de uma pessoa ou família, conforme dispõe o art. 1º da LC150/2015.

Essa nova Lei, além de regulamentar os direitos dos domésticos, criou o simples doméstico, (www.esocial.gov.br) que simplificou o cumprimento das obrigações dos empregadores domésticos, seja em relação à prestação de informações, à elaboração de cálculos dos valores devidos, e a geração da guia de recolhimento do FGTS e pagamentos dos tributos incidentes.

3. Direitos dos trabalhadores domésticos

A Constituição Federal de 1988 foi alterada em 2013 e, a partir de então, os empregados domésticos passaram a gozar de direitos que ainda não usufruíam. Alguns desses direitos passaram a ser implementados de imediato, após a aplicação da Emenda Constitucional nº 72/2013. Outros direitos dependiam de regulamentação.

Em razão disso, foi editada a Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015, trazendo a nova regulamentação dos direitos dos empregados domésticos.

São quatro as características do emprego doméstico, tudo de acordo com a Lei 5.859 de 1972. São elas: âmbito residencial; pessoalidade; continuidade; sem fins lucrativos.

1 - Âmbito residencial - A expressão residencial é clara, não pode existir em uma empresa privada um doméstico em seu quadro de funcionários.

2 - Pessoalidade - É o serviço prestado no círculo residencial dos patrões, não podendo se fazer substituir por outro empregado doméstico.

3 - Continuidade - é aquilo que não é ininterrupto, não tem pausa, sucessivo.

4 - Sem fins lucrativos - A principal característica que diferencia o emprego doméstico é o caráter não-econômico da atividade exercida na residência do empregador. Ou seja, os serviços dos empregados não podem gerar qualquer tipo de lucro para pessoa ou família que o contrata.



A partir da Emenda Constitucional nº 72 de 02 de abril de 2013, que alterou a Constituição Federal os empregados domésticos passaram a gozar dos seguintes direitos:

- Seguro desemprego;
- Ação judicial de emprego protegendo contra despedida arbitrária ou sem justa causa;
- FGTS;
- Remuneração do trabalho noturno superior ao diurno;
- Salário família
- Fixação de jornada de trabalho,
- Remuneração do trabalho extraordinário.

Alguns desses direitos passaram a ser aplicados de imediato, após a publicação da referida Lei, outros dependiam de regulamentação.

Em razão disso, foi editada a Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015. Desde então, o trabalho doméstico está regulamentada e as relações trabalhistas devem observar a legislação, porém, as disposições da CLT podem ser aplicadas, sempre que houver lacuna na LC nº 150 de 2015.

Essa nova Lei além de regulamentar os direitos dos empregados domésticos, criou o **Simples Doméstico**, que irá servir para simplificar o cumprimento das obrigações dos empregadores domésticos, seja em relação a prestação de informações, à elaboração dos cálculos devidos aos mesmos, a geração da guia de recolhimento do FGTS e o pagamento dos tributos incidentes sobre a relação de emprego doméstico.

A utilização do Simples Doméstico será feita mediante o acesso ao Módulo do empregador doméstico, disponível no Portal do e Social: www.esocial.gov.br.

4. Direitos trabalhistas dos domésticos

A Constituição Federal e a Legislação Ordinária definem os seguintes direitos trabalhistas para os empregados domésticos:

- 1 - Registro em Carteira;
- 2 - Salário Mensal;
- 3 - Jornada de trabalho;
- 4 - Vale Transporte;
- 5 - Horas Extras e Adicionais;
- 6 - Férias e Feriados;
- 7 - Benefícios Previdenciários;
- 8 - Aviso Prévio;
- 9 - FGTS;
- 10 - Licença Maternidade/ Paternidade;

4.1 Registro em carteira

Na contratação do empregado doméstico o empregador deve efetuar o registro do contrato na Carteira de Trabalho, com as seguintes informações:

- Data de Admissão;
- Cargo (empregado doméstico) e a função (jardineiro, cozinheiro, babá, entre outros...)
- Salário Mensal
- Nome e Endereço Residencial do Empregador
- CPF ou matrícula CEI do empregador (Cadastro Específico do INSS);

-Assinatura do Empregador

A carteira de trabalho deve ser entregue ao empregador, mediante recibo e o empregador deve devolvê-la, no máximo em 48 horas, também mediante recibo, para plena segurança de ambos.

Vale lembrar aqui, a diferença entre Diarista e Empregado Doméstico. Ou seja, o diarista não precisa ser registrado, mas só pode trabalhar no máximo 2 dias na mesma semana.

Se ultrapassar esse período, a Lei passa a considerar, como empregado doméstico, daí a obrigação de registrá-lo.

α) Obrigações do empregador

- Manter a Carteira de Trabalho atualizada;
- Salário mensal ajustado;
- Início e término das férias e o período a que se referem;
- Preencher devidamente os recibos de pagamento de salários, férias e 13º salário
- Solicitar assinatura do empregado e fornecer cópias dos recibos;
- Efetuar o recolhimento das contribuições (eSocial);
- Pagar o salário do mês anterior até o 7º dia do mês corrente;
- Preencher a data de saída somente quando o empregado for desligado.

b) Documentos a serem apresentados pelo empregado doméstico para admissão ao emprego:

- Carteira de trabalho e Previdência Social
- Atestado de Saúde (quando solicitado, o exame deve ser pago pelo empregador);
- Comprovante de endereço;
- Cópias da Carteira de Identidade e CPF;

- Comprovante de Inscrição no INSS, ou PIS/PASEP, se for cadastrado;
- Referências de empregos anteriores.

c) Contratação por prazo determinado

É o contrato firmado com o objetivo de o empregado conhecer as condições de trabalho e para que o empregador conheça a aptidão do mesmo para a atividade.

A anotação do contrato deve conter expressamente que é de experiência e o prazo, máximo de 90 dias. Se não houver essas informações, será considerado como contrato por prazo indeterminado.

Em caso de continuidade da prestação de serviços após o prazo máximo permitido, automaticamente, se transforma em contrato por prazo indeterminado.

4.2 Salário mensal

Salário Mensal nunca inferior ao salário mínimo fixado em Lei, podendo ser nacional ou estadual (Piso Regional)

- O salário mínimo nacional é o valor definido pelo governo federal, o empregador é obrigado legalmente a pagar um valor igual ou superior ao mínimo vigente.
- Enquanto o piso regional é definido por Estado individualmente;
- Atualmente, somente o Rio de Janeiro, São Paulo, Santa Catarina, Paraná e Rio Grande do Sul, têm pisos regionais.

α) Décimo terceiro salário

Trata-se de um salário extra que se deve pagar em duas parcelas:

- A primeira pode ser paga entre os meses de fevereiro a novembro e representa um valor bruto;
- A segunda parcela deve ser paga até o dia 20 de dezembro e possui o desconto do INSS, das duas parcelas.

Porém, existe a possibilidade de adiantar duas e efetivar o pagamento de uma só vez.

b) Irredutibilidades de salário

Significa que, enquanto o empregado tiver a carteira assinada, o seu salário não pode ser reduzido.

A impossibilidade de reduzir salário do empregado doméstico, durante a vigência do Contrato de trabalho, é expressa pela Constituição Federal, salvo o disposto em Convenção ou acordo coletivo (Art. 7º, § VI da CF/1988).

4.3 Jornada de trabalho

Dentro desse tópico tem alguns pontos importantes para trabalhadores domésticos. São eles:

a) Horas máximas diárias/semanais

Se aplica como na maioria das profissões, 44 horas semanais e o máximo de 08 horas diárias.

b) Intervalos diários

O empregado doméstico tem direito a uma pausa todo dia, de no mínimo 01 hora, seja para descansar ou para se alimentar.

Durante esse intervalo, o empregado pode permanecer no local de trabalho, desde que não exerça nenhum tipo de atividade dentro deste período, caso contrário, o empregador vai ter que pagar um adicional de hora extra.

Além disso, se o empregado mora no local onde trabalha. Terá de ser dado a ele, no mínimo 02 e no máximo 04 intervalos de 1 hora cada.

Por fim, se for concedido ao empregado um intervalo que a Lei não prevê, então vai ser considerado como “tempo à disposição” e terá de ser remunerado também, como hora extra.

c) Descanso semanal remunerado (DSR)

O DSR é uma folga a que o empregado doméstico tem direito semanalmente e que deve recair preferencialmente aos domingos, mas isso fica a cargo do empregador.

Como acontece nos feriados, o empregador doméstico também pode convocar o empregado para o trabalho, mas deve, da mesma forma, pagar o dia de trabalho em dobro. E essa prática não pode ser recorrente, ou o empregador terá de arcar com multas devido ao desrespeito ao descanso do doméstico.

d) Jornada 12×36

Por fim, o empregador também tem a opção de contratar um empregado doméstico para uma jornada 12×36.

Mas o que isso significa?

A fim de cumprir determinados tipos de serviços o empregado pode ser contratado para trabalhar por 12 horas seguidas e logo depois, descanse por mais 36 horas.

Nesse caso, você poderá combinar de dar o intervalo ou não. Mas se não der, então você tem que pagar um adicional no mesmo valor de 50% do valor de uma hora.

e) Vale-transporte

O empregado doméstico tem direito ao vale transporte em quantidade suficiente para o deslocamento de sua casa para o trabalho e vice-versa (inciso II do art. 1º do decreto 95.247/87).

O empregador pode descontar até 6% do salário do empregado doméstico pelo fornecimento do benefício.

O vale transporte pode ser substituído, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores necessários à aquisição das passagens para o seu deslocamento casa/trabalho e vice-versa.

5. Horas extras e adicionais

Como a jornada de trabalho do empregado doméstico é definida já no contrato de trabalho, para que ele tenha previsibilidade da sua rotina, não pode o empregador pedir para que ele trabalhe mais horas do que o combinado.

Porém, isso pode ser permitido se o empregador fizer o pagamento das horas extras, com proporção maior em relação às horas normais.

Então, se o contrato de trabalho estabelece que o doméstico deve trabalhar 8h por dia e, num determinado dia, o empregador precisa de seus serviços por 10h, devem ser pagas como extras as 02 horas excedentes à jornada do doméstico.

Ele terá o direito a receber no mínimo um valor equivalente a uma hora de trabalho + 50% desse mesmo valor. Ou seja, para facilitar, é só lembrar que uma hora extra vale o mesmo que uma hora e meia de trabalho. Mas para encontrar o valor exato existe uma regrinha:

Dividir o valor bruto do salário do empregado pelo divisor pré-determinado para cada jornada de trabalho.

Por exemplo, o divisor para quem trabalha 44 horas por semana é 220, enquanto que o divisor para quem trabalha 40 horas por semana é 200. Depois de dividir o valor bruto do salário do empregado pelo divisor certo, tem-se o valor de uma hora, é só somar metade desse mesmo valor para saber quanto vale a hora extra.

a) Banco de horas

O empregado também tem direito ao banco de horas. Ou seja, ao invés de receber pelas horas extras, ele as transforma em folgas.

Dessa forma, é só o empregado as resgatar para diminuir o tempo de trabalho ou até mesmo folga por um dia inteiro, desde que tenha as horas suficientes no banco.

As primeiras 40 horas extras no banco tem que ser quitadas dentro do próprio mês, enquanto qualquer hora extra além disso, pode ser quitada dentro de um ano.

b) Adicional noturno

O empregado também tem direito a um extra pelas horas que trabalhar durante a noite. Para isso existe um cálculo diferenciado. Cada hora entre as 22 horas e as 05 horas tem que ter um extra de 20% no valor.

Além disso horas noturnas são calculadas a cada 52 minutos, ao invés dos 60 minutos normais.

c) Remuneração de viagem a serviço

Se acaso o empregado acompanhar seus patrões em alguma viagem para continuar fazendo o trabalho que lhe é atribuído, ele tem direito a um extra por hora.

Esse extra é de 25%, mas nesse caso são horas normais mesmo, diferente do que acontece no adicional noturno.

Além disso, ao invés de receber em dinheiro ele pode colocá-las no banco de horas. Mesmo assim, tem que se levar em conta o extra de 25% no tempo.

6. Férias e feriados

O empregado doméstico tem direito a férias remuneradas após cada período de 12 meses de serviço prestado a mesma pessoa ou família, contado da data de admissão.

As férias são de 30 dias com remuneração igual a um salário acrescido de um terço do mesmo valor.

A concessão pode ser feita em até 03 (três) períodos, desde que um dos períodos tenha 14 dias e os outros 02 no mínimo 05 dias.



O período do gozo de férias será concedido, a critério do empregador, dentro dos doze meses subsequentes a data em que o trabalhador tiver adquirido o direito.

Vale lembrar que o empregado pode optar por vender 10 dias de suas férias.

α) Férias vencidas

Quando o empregado for demitido, dependendo do motivo, ele pode ter direito a receber pelas férias que ainda não resgatou.

b) Férias proporcionais

Se o empregado for demitido, dependendo do motivo, ele pode ter direito a receber um valor igual a 1/12 avos parte do salário por cada mês trabalhado, mais um terço.

c) Férias em dobro

Caso as férias forem pagas ou concedidas fora do prazo legal, o empregado terá o direito de recebê-la em dobro.

d) Feriados

É direito do empregado doméstico folgar sempre que houver um feriado nacional, estadual ou municipal.

Se acaso for necessário que ele trabalhe em algum desses dias, então ele terá de ser remunerado em dobro ou compensar com folga em outro dia.

e) Feriados nacionais

- 1º de janeiro (Dia da Fraternidade Universal);
- 21 de abril (Dia de Tiradentes);
- 1º de maio (Dia do trabalho);
- 7 de setembro (Dia da Independência do Brasil);
- 12 de outubro (Dia da Padroeira do Brasil);

- 02 de novembro (Dia de finados);
- 15 de novembro (Dia da Proclamação da república);
- 25 de dezembro (Dia de Natal);
- E os dias de eleição.

f) Feriados estaduais e municipais

Cada estado ou município tem seus próprios feriados, por isso é sempre bom consultar o calendário oficial.

7. Benefícios previdenciários

A legislação determina que os empregados domésticos sejam filiados obrigatórios à previdência Social.

A contribuição do empregado doméstico, descontada em folha, é calculada mediante a aplicação da correspondente alíquota (7,5%, 9%, 12% ou 14%), de forma não cumulativa, sobre o seu salário, de acordo com a tabela disponível no portal da Previdência Social na Internet (www.previdencia.gov.br), ou pelo telefone 135;

O Empregador(a) paga mensalmente 20% sobre o salário de contribuição do Empregado Doméstico, assim distribuído:

- 8% de contribuição previdenciária patronal a cargo do empregador;
- 0,8% de contribuição para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;
- 8% de recolhimento para o FGTS;
- 3,2% destinada ao pagamento de FGTS da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa;
- E, cabe a ele(a) recolher mensalmente à Previdência Social a sua parte e a do trabalhador;



a) Direitos previdenciários:

- **Aposentadoria por tempo de contribuição** - Benefício a que tem direito a segurada da Previdência Social aos 30 anos de contribuição, e o segurado, aos 35 anos de contribuição independentemente da idade;

- **Aposentadoria por idade** - Benefícios a que tem direito os trabalhadores urbanos aos 65 anos de idade (homem) e aos 62 anos (mulheres), quando cumprida a carência mínima;

- **Aposentadoria por pontos** (soma da idade e tempo de contribuição) 86 pontos para mulher e 96 pontos para homens.

Esta regra acima, é válida para os trabalhadores que tiverem 30 anos de contribuição completos até o advento da EC 103 em 12 de novembro de 2019, mantêm o direito de pedir a aposentadoria por tempo de contribuição pelas regras antigas, sem idade mínima ou pedágio. Também vale para pedidos feitos após a reforma começar a vigorar.

Para o empregado doméstico que começou a recolher as contribuições a partir da entrada em vigor da EC 103 em 13 de novembro de 2019, será preciso atingir:

-65 anos de idade e 20 anos de contribuição no caso dos homens

- 62 anos de idade e 15 anos de contribuição, no caso das mulheres.

- O segurado(a) que se encontrava filiado(a) à Previdência Social em 16/12/1998 poderá requerer aposentadoria por tempo de contribuição proporcional, devendo combinar dois requisitos: tempo de contribuição e idade mínima, conforme estabelecido na legislação.

- **Aposentadoria proporcional** - Os homens podem requerer aposentadoria proporcional aos 53 anos de idade e 30 anos de contribuição, mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1998 para completar 30 anos de contribuição.

As mulheres têm direito à proporcional aos 48 anos de idade e 25 de contribuição, mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1998 para completar 25 anos de contribuição;

Os trabalhadores(as) urbanos filiados(as) à Previdência Social a partir de 25/07/1991 precisam comprovar 180 contribuições mensais.

Os(as) filiados(as) anteriormente devem comprovar o número mínimo de contribuições estabelecido na legislação.

O benefício tem início a partir da data do desligamento do emprego, quando requerido até 90 dias depois do desligamento; ou a partir da data da entrada do requerimento, quando não houver desligamento do emprego ou quando for requerido após 90 dias do desligamento;

- A aposentadoria por idade e a aposentadoria por tempo de contribuição é irreversível e irrenunciável: depois que receber o primeiro pagamento, sacar o PIS ou o Fundo de Garantia (o que ocorrer primeiro), o segurado não poderá desistir do benefício;

- Aposentadoria por invalidez - Benefício concedido aos segurados incapacitados definitivamente (por doença ou acidente) para exercer suas atividades ou outro tipo de serviço que lhes garanta o sustento.

A incapacidade precisa ser confirmada pela perícia médica do INSS. Se o trabalhador estiver recebendo auxílio-doença, a aposentadoria por invalidez será paga a partir do dia imediatamente posterior ao da cessação do auxílio-doença. Caso contrário será pago a partir da data da incapacidade ou a partir da data de entrada do requerimento, quando solicitado após o 30º dia de afastamento do trabalho.

O benefício deixará de ser integral (100% da média salarial) e passará a ser de 60% da nova média salarial mais 2% após 20 anos de contribuição.

O novo cálculo será válido para segurados que ficarem sem condições de trabalhar após o início das novas regras.(EC 103/2019)

O Empregado Doméstico que vier a se aposentar por invalidez terá o Contrato de Trabalho suspenso. Essa aposentadoria será automaticamente cancelada quando o(a)aposentado(a) retornar ao trabalho;

b) Auxílio doença

Benefício que todo segurado da Previdência Social recebe, mensalmente, ao ficar temporariamente incapacitado para o trabalho, por motivo de doença ou acidente.

O INSS paga todo o período de afastamento, a contar da data do início da incapacidade - ou da data de entrada do requerimento, quando o benefício for solicitado após o 30º dia do início da incapacidade.

É necessária a comprovação da incapacidade em exame realizado pela perícia médica do INSS. Para ter direito ao benefício, o Empregado Doméstico tem de contribuir para a Previdência Social por, no mínimo 12 meses. Esse prazo não será exigido em caso de acidente de qualquer natureza ou de doenças previstas em Lei, desde que comprove o vínculo à Previdência Social.

Não tem direito ao Auxílio-doença quem, ao se filiar à Previdência Social, já tiver doença ou lesão que geraria o benefício, a não ser quando a incapacidade resulta do agravamento da enfermidade.

O auxílio-doença deixa de ser pago quando o segurado recupera a capacidade e retorna ao trabalho ou quando o benefício se transforma em Aposentadoria por Invalidez;

c) Salário maternidade

Benefício devido a toda segurada, por ocasião do parto, inclusive o natimorto, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção.

O benefício será pago durante 120 dias e poderá ter início até 28 dias antes do parto.

Nos abortos espontâneos ou previstos em lei (estupro ou risco de vida para a mãe), será pago o salário maternidade por duas semanas. Se concedido antes do nascimento da criança, a comprovação será por atestado médico, se posterior ao parto, a prova será a Certidão de Nascimento.

Não é exigido tempo mínimo de contribuição da segurada Empregada Doméstica, desde que comprove filiação nesta condição na data do afastamento para fins de salário maternidade ou na data do parto.

Durante este período é devida a contribuição previdenciária, sendo a parte da Empregada Doméstica deduzida pela Previdência Social diretamente do benefício recebido pela segurada e a parte que compete ao Empregador, recolhida em Guia da Previdência Social.

- À segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, é devido salário-maternidade durante os seguintes períodos:

- 120 dias, se a criança tiver até 1 ano completo de idade;
- 60 dias, se a criança tiver de 1 até 4 anos completos de idade;
- 30 dias, se a criança tiver de 4 até completar 8 anos de idade.

No caso de adoção de mais de uma criança, simultaneamente, a segurada terá direito somente ao pagamento de um salário-maternidade, observando-se o direito segundo a idade da criança mais nova.

- Segurada desempregada: Para a criança nascida ou adotada a partir de 14.06.2007, o benefício também será devido à segurada desempregada (empregada, trabalhadora avulsa e doméstico), para a que cessou as contribuições (contribuinte individual ou facultativa) e para a segurada especial, desde que o nascimento ou adoção tenham ocorrido dentro do período de manutenção da qualidade de segurada.

A segurada desempregada terá direito ao salário-maternidade nos casos de demissão antes da gravidez ou, caso a gravidez tenha ocorrido enquanto ainda estava empregada, desde que a dispensa tenha sido por justa causa ou a pedido.

d) Direitos dos Dependentes

- **Pensão por morte** - Benefício a que têm direito os dependentes do segurado Empregado Doméstico que falecer.

O benefício tem início a contar da data do falecimento do segurado Empregado Doméstico, quando requerido dentro do prazo de 30 dias, ou a partir da data do requerimento, quando requerido após 30 dias do falecimento;

- **Auxílio-reclusão** - Benefício a que têm direito os dependentes do(a) segurado(a) que se encontra preso sob regime fechado ou semiaberto, durante o período de reclusão ou detenção.

Não é devido nos casos de liberdade condicional ou cumprimento de pena em regime aberto.

O segurado que tiver sido preso não poderá estar recebendo salário onde trabalhava, nem estar em gozo de auxílio-doença, aposentadoria ou abono de permanência em serviço.

O benefício será pago durante todo o período da reclusão, desde que o seu último salário de contribuição não ultrapasse valor definido anualmente em Portaria Ministerial.

- Para a Pensão por Morte e Auxílio-reclusão não é exigido tempo mínimo de contribuição para que os dependentes tenham direito. Contudo, na data do óbito o segurado deveria estar contribuindo para a Previdência Social ou ter qualidade de segurado (período em que, mesmo sem contribuir, é mantido o direito à proteção da Previdência Social).

O valor destes benefícios é dividido igualmente entre os dependentes.

Os dependentes do segurado são divididos em três grupos:

1. Cônjuge, companheiro ou companheira (necessária comprovação de união estável), filho não emancipado, até 21anos de idade, ou filho inválido de qualquer idade;
2. Pais (no caso de não existir os dependentes da classe 1);
3. Irmão não emancipado, de qualquer condição, até 21 anos de idade, ou inválido de qualquer idade (no caso de não existir os dependentes da classe 1 e 2).

Dependentes do segundo e terceiro grupos devem comprovar que dependiam economicamente do segurado falecido.

e) Seguro-desemprego

O seguro desemprego será concedido ao empregado doméstico, inscrito no FGTS, dispensado sem justa causa, que tiver trabalhado nessa profissão por um período mínimo de 15 meses nos últimos 24 meses contados da dispensa sem justa causa.

São três salários mínimos ao longo de três meses a fim de que se mantenha enquanto procura um novo trabalho.

Para se adquirir esse benefício, é necessário a apresentação dos seguintes documentos:

- Carteira de trabalho e da previdência social;
- Termo de rescisão contratual;
- Uma declaração de que ele não recebe nenhum outro auxílio da previdência (As exceções são a pensão por morte e o auxílio acidente).
- Declaração de que ele não tem nenhuma outra fonte de renda para o seu sustento e o da própria família, no momento.

f) Seguro acidente de trabalho

Dentre os vários direitos do empregado doméstico também está o seguro contra acidentes de trabalho.

- Se acaso o empregado se acidentar no trabalho e precisar se afastar, o empregador tem a responsabilidade de pagar por esses dias de afastamento.
- Porém, isso só vale se o atestado médico mandar ele ficar sem trabalhar por 15 dias ou menos. Se o afastamento for acima de 15 dias, é o INSS que paga esse valor.
- O seguro contra acidentes de trabalho também garante que o mesmo não pode ser demitido sem justa causa por até um ano depois do acidente.

8. Aviso prévio

É um direito tanto do Empregado como do Empregador, quando qualquer das partes quiser rescindir o contrato de trabalho;

Se o Empregador dispensar o Empregado sem justa causa, deverá avisar com antecedência de 30 (trinta) dias, reduzindo o horário normal de trabalho em 2 (duas) horas diárias, ou se trabalhar sem redução dessas 2

(duas) horas diárias, pode encerrar o serviço 7 (sete) dias antes ou ainda.

O aviso Prévio pode ser trabalhado ou indenizado, no valor de 30 (trinta) dias de salário.

No caso de dispensa imediata dos serviços, com 03 dias a mais por ano de contrato, a partir de dois anos, até o limite de 90 dias (Lei 12.506/2011);

Porém, no caso de a doméstica pedir demissão, os papéis se invertem e o empregador é que tem direito ao aviso prévio.

Se for da iniciativa do Empregado deixar o emprego, deverá comunicar o Empregador com antecedência de 30 (trinta) dias ou pagar o equivalente a 30 (trinta) dias de salário, se quiser se desligar imediatamente do emprego.

Quando for dado o aviso prévio por qualquer das partes e o Empregado cumpri-lo no trabalho, o(a) Empregador(a) tem um dia após o vencimento para devida quitação;

Quando o Empregado é demitido ou pede demissão, saindo imediatamente do trabalho, o Empregador tem 10 (dez) dias para devida quitação das verbas rescisórias, a contar da data em que o empregado se desligou do contrato.

O Empregador, tem dois dias úteis para fazer a baixa na Carteira de Trabalho a contar da data da demissão. Na Rescisão de Contrato, seja quando for demitido ou pedir demissão, o empregado deverá apresentar sua Carteira de Trabalho a fim de que o Empregador proceda as competentes anotações.

O Empregado Doméstico deverá comunicar ao Empregador sua demissão, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por escrito em 2 (duas) vias, ficando com uma assinada pelo Empregador.

9. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS

Todo empregado Doméstico tem direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Ou seja, uma segurança Extra, em casos de demissão ou então no momento da aposentadoria.

Mas isso já está incluído no momento em que se gera o Documento de Arrecadação do Simples Doméstico- DAE, no eSocial.

α) Multa do FGTS

O empregado doméstico, também tem direito ao que chamamos de Multa do FGTS. Esse é um valor de 3,2% a mais do FGTS que também é cobrado todo mês na DAE.

Entretanto, não é todo tipo de demissão que se permite o saque desse dinheiro, se acaso ele não tiver direito, o valor retorna ao empregador.

10. Licença-maternidade/ paternidade

Se a empregada doméstica der à luz, ela automaticamente tem direito a licença-maternidade. Ou seja, são 120 dias de repouso em que o INSS paga o salário dela.

Da mesma forma, se o empregado for do sexo masculino e se tornar pai, ele tem direito a licença-paternidade de 5 dias corridos.

Se a empregada adotou ou ganhou a guarda total de uma criança pequena, ela terá o direito a licença -maternidade.

As leis da CLT não falam nada sobre as licenças de paternidade nesses casos, porém a nossa Constituição Federal deixa bem claro que não podemos diferenciar pais e filhos adotivos.

Ou seja, de qualquer jeito são todos iguais aos olhos da lei e têm os mesmos direitos. Então é até melhor o empregador garantir a licença-paternidade para seu empregado.

α) Salário-família

O salário Família é uma remuneração complementar para a empregada doméstica que possui filhos com até 14 anos ou portador de necessidades especiais de qualquer idade.

Para ter direito a receber o benefício, a doméstica deve apresentar sempre nos meses de junho e novembro a certidão de nascimento do (s) filho(s).

Anualmente a tabela do salário-família é atualizada, é necessário atenção dos empregadores para se atentar ao valor, pois há um teto máximo para recebimento do Benefício, alterado anualmente.

O valor pago mensalmente será abatido na guia DAE do eSocial.

b) Estabilidade por gravidez

É vedada a dispensa da Empregada, desde o momento em que ela descobre a gravidez, até 5 meses depois do nascimento da criança.

11. Rescisão contratual

As verbas a serem pagas por ocasião da rescisão contratual dos empregados domésticos são as seguintes;

a) Rescisão por pedido de dispensa antes de completar um ano de serviço:

Saldo de salário (dias trabalhados e ainda não pagos), férias proporcionais e 13º salário.

b) Rescisão por pedido de dispensa com mais de um ano de serviço:

Saldo de Salário; 13º salário; férias vencidas se ainda não as tiver gozado; férias proporcionais; acréscimo de 1/3 sobre as férias.

c) Rescisão por dispensa sem justa causa antes de completar um ano de serviço:

Saldo de Salário; aviso prévio; férias proporcionais; acréscimo de 1/3 sobre férias; 13º salário.

d) Rescisão por dispensa sem justa causa com mais de um ano de serviço:

Saldo de Salário; aviso prévio; férias proporcionais indenizadas; férias vencidas se ainda não as tiver gozado; acréscimo de 1/3 sobre férias; 13º salário.

e) Rescisão por dispensa por justa causa com mais de um ano de serviço:

Saldo de Salário antes do abandonar o emprego; férias proporcionais indenizadas; férias vencidas, se ainda não tiver gozado; acréscimo de 1/3 sobre férias; 13º salário.

12. Abandono de emprego

É considerado com 30 (trinta) dias de faltas consecutivas sem justificativas.

O Empregador deverá convocar o Empregado mediante carta registrada com aviso de recebimento, telegrama, ou publicação em jornal de circulação estadual.

13. Descontos permitidos sobre o salário do empregado doméstico

a) Previdência Social: o desconto do(a) Empregado(a) deve seguir a tabela de contribuição, cujo percentual varia de acordo com o salário;

b) Vale-transporte: pode ser descontado até 6% do salário do Empregado;

c) Faltas ao serviço: podem ser descontadas desde que não sejam justificadas com atestado médico ou que não tenham sido autorizadas pelo(a) Empregador(a)

d) Adiantamentos: concedidos mediante recibos;



e) O Empregador(α) não pode efetuar descontos no salário do(α) Empregado(α) por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

14. Abatimento no Imposto de Renda

O Imposto de Renda do Empregado Doméstico é declarado todos os meses, através do eSocial doméstico, para isso, tudo que o empregador precisa é realizar o pagamento da guia DAE mensalmente.

A Contribuição Patronal não é mais dedutível do Imposto de Renda, desde o ano 2020.

15. Defesa da categoria

Cabe aos Sindicatos de Trabalhadores Domésticos a função constitucional de defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Tanto quanto os órgãos públicos, os sindicatos deverão encaminhar as situações a si levadas pelos trabalhadores, prestando assistência e fornecendo informações relativas aos contratos e às rescisões dos contratos de trabalho.

Poderão também promover campanhas em prol dos trabalhadores domésticos, buscando a constante melhoria das condições de trabalho, e negociar com os sindicatos de empregadores direitos como reajustes salariais e a fixação de pisos mínimos, entre outros benefícios.

Deverão, ainda, prestar assistência jurídica, quando houver necessidade dos trabalhadores. Os trabalhadores domésticos, por sua vez, poderão, de forma livre e espontânea, filiar-se ao(s) sindicato(s), passando a contribuir com a sua manutenção e funcionamento, e desfrutar de convênios e benefícios por ele(s) mantido(s).

16. Conclusão

Diante dos fatos mencionados, podemos concluir que o empregado doméstico em virtude de alguns aspectos sociais sofreu muito desde à época da escravidão, levando em conta que não apenas a sociedade teve parcela de culpa pela falta de reconhecimento para essa classe, como a legislação demorou a reconhecer o empregado doméstico em igualdade com os demais trabalhadores. Levando em conta o que foi relatado, com o passar do tempo, foi ocorrendo uma evolução significativamente positiva, fazendo com que aos poucos fossem tomando espaço juridicamente, utilizando vários métodos para consagrar essa classe diante da legislação brasileira. A luta foi grande para todos, pois estavam sozinhos no meio de tantos outros trabalhadores, que já tinham seus direitos reconhecidos. Algumas mudanças demonstradas foram de uma grande evolução, pois a partir dessas leis, os empregados domésticos começaram a ter reconhecimento e valorização, tentando se igualar com outro qualquer trabalhador, rural e urbano.

Nesse diapasão, concluímos que existem muitos esforços para que a qualidade de vida dos empregados domésticos venha a ser melhorada, a busca por melhores condições de trabalho, surgem amparadas no ordenamento jurídico brasileiro. Melhorias salariais e por um futuro seguro e estável estão na pauta do dia. A maior dificuldade reside justamente no que tange a fiscalização, que por se tratar de uma atividade desenvolvida no âmbito privado, o próprio ordenamento garante a inviolabilidade do lar.

Porém, a divulgação dos direitos e deveres dos empregados domésticos, fez com que muitos deles fossem em busca da justiça e encorajando-os para discutirem o assunto entre eles e também com os empregadores, procurando soluções que atendessem ambas as partes e assim a vida familiar, se desenvolve de maneira pacífica e harmoniosa.

17. Referências bibliográficas

- Brasil. Constituição 1988 - Constituição da República Federativa do Brasil: com alterações adotadas pela emenda constitucional nº 72 de 02 de abril de 2013. (Art. 7º da CF/88).
- Lei Complementar nº 150 de 01 de junho de 2015.
- Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972 - Dispõe sobre a profissão da empregado Doméstico e dá outras providências.
- 6ª Edição - outubro/2015 - Ministério do Trabalho e Previdência Social - MTPS. Trabalhadores Domésticos: Direitos e Deveres
- eSocial - Simples Doméstico.
- Inciso II do art. 1º do Decreto nº 95.247/87 – Vale Transporte.
- Lei nº 11.324/2006 – Imposto de Renda.
- Lei nº 12.506/2011 - Aviso Prévio.
- Publicações diversas, disponíveis na internet
- Medida Provisória nº 1.110, de 29/03/2022

18. Índice das Cartilhas - Direitos do Cidadão

I - Direitos das mulheres e Lei Maria da Penha

II - Direitos dos LGBTQIA+

III - Direitos dos empregados domésticos

IV - Racismo é crime

FUNDAÇÃO ANFIP DE ESTUDOS TRIBUTÁRIOS E DA SEGURIDADE SOCIAL

DIRETORIA EXECUTIVA

Margarida Lopes de Araújo
Diretora Presidente

Maria Geralda Vitor
Diretora Administrativa Financeira

Marcilio Henrique Ferreira
Diretor de Eventos, Cursos e Publicações

Nilza Garutti
Diretora de Estudos, Planejamento e Projetos

SUPLENTES

Marinalva Azevedo dos Santos Braghini
Vanderley José Maçaneiro
Neiva Renck Maciel

CONSELHO FISCAL

Maria Inez Rezende dos Santos Maranhão
Presidente
Teresinha Fernandes Meziat
Relatora
Vladimir Soares Aquino
Membro

SUPLENTES

Gilberto Lazzarotto
Maria Bernadete Sampaio Bello

CONSELHO CURADOR

Ana Lucia Guimarães Silva
Aurora Maria Miranda Borges
Crésio Pereira de Freitas
Floriano José Martins
Gilberto Pereira
José Arinaldo Gonçalves Ferreira
Wilson Antonio Romero

SUPLENTES

Márcio Humberto Gheller
Amauri Soares de Souza
Tereza Liduína Santiago Félix
Genésio Denardi

ANFIP - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL

CONSELHO EXECUTIVO

Vilson Antonio Romero (RS)
Presidente

Eucélia Maria Agrizzi Mergár (ES)
Vice-Presidente Executiva

Crésio Pereira de Freitas (GO)
Vice-Presidente de Assuntos Fiscais

José Arinaldo Gonçalves Ferreira (RJ)
Vice-Presidente de Política de Classe e Política Salarial

Ana Lucia Guimarães Silva (MG)
Vice-Presidente de Assuntos da Seguridade Social

Tereza Liduína Santiago Félix (CE)
Vice-Presidente de Aposentadorias e Pensões

Albenize Gatto Cerqueira (PA)
Vice-Presidente de Cultura Profissional e Relações Interassociativas

Ariovaldo Cirelo (SP)
Vice-Presidente de Serviços Assistenciais

Maria Beatriz Fernandes Branco (SP)
Vice-Presidente de Assuntos Jurídicos

Gilberto Pereira (DF)
Vice-Presidente de Estudos e Assuntos Tributários

Márcio Humberto Gheller (PR)
Vice-Presidente de Administração, Patrimônio, Cadastro e Tecnologia da Informação

Antônio Carlos Silveira (SC)
Vice-Presidente de Planejamento e Controle Orçamentário

Jorge Cezar Costa (SE)
Vice-Presidente de Finanças

Marluce do Socorro da Silva Soares (PA)
Vice-Presidente de Comunicação Social

Maria Aparecida Fernandes Paes Leme (RN)
Vice-Presidente de Relações Públicas

José Avelino da Silva Neto (PB)
Vice-Presidente de Assuntos Parlamentares

CONSELHO FISCAL

Ercília Leitão Bernardo (CE)

Sandra Tereza Paiva Miranda (SP)

Luis Carlos Correa Braga (RS)

CONSELHO DE REPRESENTANTES

Mesa Coordenadora

Carlos José de Castro - Coordenador
Presidente da ANFIP-GO

Genésio Denardi - Vice-coordenador
Presidente da ANFIP-SP

Maria dos Remédios Bandeira - Secretária
Presidente da ANFIP-PB

Isabel Nascimento Elias Pereira - Secretária Adjunta
Presidente da ANFIP-MS

Conselheiros

AC - Heliomar Lunz
Representante ANFIP-AC

AL - Francisco de Carvalho Melo
Presidente ANFIP-AL

AM - Miguel Arcanjo Simas Nôvo
Presidente ANFIP-AM

AP - Emir Cavalcanti Furtado
Representante ANFIP-AP

BA - Oscar de Oliveira Filho
Presidente ANFIP-BA

CE - Gilson Fernando Ferreira de Menezes
Presidente ANFIP-CE

DF - Léa Pereira de Mattos
Presidente ANFIP-DF

ES - José Geraldo de Oliveira Ferraz
Presidente ANFIP-ES

MA - Antônio de Jesus Oliveira Santana
Presidente ANFIP-MA

MG - Afonso Ligório de Faria
Presidente ANFIP-MG

MT - Benedito Cerqueira Seba
Representante ANFIP-MT

PA - Maria Oneide Santos
Presidente ANFIP-PA

PE - Luiz Mendes Bezerra
Presidente ANFIP-PE

PI - Lourival de Melo Lobo
Presidente ANFIP-PI

PR - Josemar Jorge Cecatto Santos
Presidente ANFIP-PR

RJ - Adilson da Silva Bastos
Presidente ANFIP-RJ

RN - Maria Alba de Carvalho
Presidente ANFIP-RN

RO - Francisco Raia
Representante ANFIP-RO

RR - Andre Luiz Spagnuolo Andrade
Representante ANFIP-RR

RS - José Amilton Vieira Freire
Vice-Presidente AGAFISP

SC - Floriano José Martins
Presidente ANFIP-SC

SE - Jorge Lourenço Barros
Presidente ANFIP-SE

TO - José Carlos Rêgo Moraes
Representante ANFIP-TO

ANADEP - Associação Nacional das Defensoras e Defensores Públicos

DIRETORIA

Rivana Barreto Ricarte
Diretora Presidenta

Rita Lima
Diretora Vice-Presidenta
Institucional

Flávio Wandeck
Diretor Vice-Presidente
Jurídico-Legislativo

Juliana Bastos Lintz
Diretora Vice-Presidenta
Administrativa

Antonio Maffezoli
Diretor de Relações
Internacionais

Ludmilla Paes Landim
Diretora da ANADEP

Amélia Rocha
Diretora Adjunta da Escola
Nacional de Defensoras
e Defensores Públicos –
ANADEP

Allan Joos
Diretor para Assuntos
Legislativos

Pedro Coelho
Diretor Adjunto para
Assuntos Legislativos

Giovanna Burgos
Diretora de Comunicação

Juliana Lavigne
Diretora Jurídica

Andrea Sena
Diretora de Eventos

Elaina Rosas
Diretora 1º Secretária

Igor Raphael
Diretor 2º Secretário

Mariana Py Muniz
Diretora 1º Tesoureira

Rodrigo Cavalcante
Diretor 2º Tesoureiro

Vivian Almeida
Diretora de Articulação
Social

Adriana Burger
Diretora das Aposentadas e
Aposentados

Fábio Liberalino
Diretor Adjunto de
Aposentadas e Aposentados

Marcus Vinícius
Diretor Coordenador da
Região Norte

Vinícius Araújo
Diretor Coordenador da
Região Nordeste

Tausser Ximenes
Diretor Coordenador da
Região Sul

Fernando Martelleto
Diretor Coordenador da
Região Sudeste

Linda Maria
Diretora Coordenadora da
Região Centro-Oeste

Conselho Consultivo

Arlindo Gonçalves
Arthur Loureiro
Guilherme Vilela
Joanara Hanny
Ricardo Carvalho de Oliveira
Wilton José

Conselho Fiscal

1º Titular
Cristiano Matos

2º Titular
Frederico Encarnação

3º Titular
João Paulo

1º Suplente
Aryne Cunha

2º Suplente
Edmundo Siqueira

3º Suplente
Valmir Junior





DE ESTUDOS TRIBUTÁRIOS E DA SEGURIDADE SOCIAL

SBN Quadra 01 Bloco H Edifício ANFIP - Sala 45
Brasília - DF - CEP: 70040-907
Site: www.fundacaoanfip.org.br
e-mail: fundacao@anfip.org.br

Telefone: 61 3326 0676

Fax: 61 3326 0646



SBN Qd. 01 Bl. H Ed. ANFIP, Brasília / DF
CEP: 70040-907
Site: www.anfip.org.br
e-mail: ouvidoria@anfip.org.br

Telefone: 61 3251-8100

Gratuito: 0800 701-6167



ANADEP

Associação Nacional das Defensoras e Defensores Públicos

Setor Bancário Sul, Quadra 02, Lote 10, Bloco J
Ed. Carlton Tower, Sobrelojas 1 e 2 - Asa Sul
CEP 70.070-120 | Brasília-DF | Brasil

Tel.: +55 61 3963.1747

Fax: +55 61 3039.1763