

TRABALHO DOMÉSTICO E DE CUIDADOS

Guia básico





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Ministro do Trabalho e Emprego

Luiz Marinho

Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego

Francisco Macena da Silva

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Luiz Felipe Brandão de Mello

Secretaria Nacional de Economia Popular e Solidária

Gilberto Carvalho

Secretaria de Proteção ao Trabalhador

Carlos Augusto Simões Gonçalves Junior

Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda

Magno Rogério Carvalho Lavine

Secretaria de Relações do Trabalho

Marcos Periato

Elaborado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho-SIT/MTE

Equipe técnica responsável:

Carla Gabrieli Galvão de Souza

Cynthia Mara da Silva Alves Saldanha

Juliana Vilela Marcondes

Maria Fernanda de Faria Kindlé

Nei Alexandre de Brito CostApril de 2024

Edição de textos, revisão, design gráfico e atendimento: Assessoria Especial de Comunicação Social – AESCOM/MTE

ENDEREÇO

Ministério do Trabalho e Emprego

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 5º andar, Edifício

Sede, Brasília - DF 70.059-900



APRESENTAÇÃO

O Ministério do Trabalho e Emprego, por intermédio da Secretaria de Inspeção do Trabalho, elaborou este guia com informações importantes sobre Trabalho Doméstico e de Cuidados com o propósito de trazer a você informação clara e objetiva.

Desde 2013, é assegurado às trabalhadoras domésticas direitos como salário-maternidade, auxílio-doença, pensão por morte e aposentadoria por invalidez, idade e tempo de contribuição, entre outros. Em 01/06/2015, foi publicada a Lei Complementar 150 que dispõe especificamente sobre o contrato de trabalho doméstico.

Antes disso, em 2011, a Convenção n.189 da Organização Internacional do Trabalho, a OIT, já tratava da promoção do trabalho decente para as trabalhadoras domésticas. O Brasil ratificou esta Convenção em 2018. Entre os pontos do documento, destaca-se a adoção de medidas para assegurar e promover diversos direitos das trabalhadoras, incluindo a liberdade sindical e de associação, além de priorizar a erradicação do trabalho doméstico infantil.

Boa leitura!



O QUE É TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO?

Trabalho doméstico, enquanto ocupação profissional, é aquele realizado no âmbito residencial da pessoa ou da família, desde que o trabalho não gere lucro para a parte empregadora. Caracteriza-se como um trabalho de cuidado remunerado, compreendendo atividades destinadas à produção de bens e/ou serviços de cuidados, realizados para terceiros em troca de remuneração e benefícios.

O serviço doméstico envolve diversas atividades, como as desempenhadas por caseiras(os), faxineiras(os), cozinheiras(os), motoristas, jardineiras(os), babás, cuidadoras(es) de idosos e de pessoas com deficiências, entre outros.

O QUE É UM TRABALHO DE CUIDADO?

O trabalho de cuidado envolve tarefas como a preparação de alimentos, limpeza, gestão e organização da casa, bem como as atividades de assistência, apoio e auxílio diários para pessoas com diferentes graus de dependência, como bebês e crianças pequenas, pessoas idosas ou pessoas com deficiência e pessoas em situação de vulnerabilidade, quando essas não conseguem, sozinhas, realizar atividades como

alimentar-se, caminhar, utilizar o transporte público, fazer compras, realizar sua higiene, etc. Conforme o Marco Conceitual da Política Nacional de Cuidados do Brasil, o cuidado pode ser definido como um trabalho cotidiano de produção de bens e serviços necessários à sustentação e reprodução da vida humana, da força de trabalho, das sociedades e da economia e à garantia do bem-estar de todas as pessoas.

QUAL É A IDADE MÍNIMA PARA O TRABALHO NO BRASIL?

A idade mínima para o trabalho doméstico é 18 (dezoito) anos. O trabalho doméstico executado por pessoas abaixo dessa idade é considerado uma das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP).

QUEM É CONSIDERADA(O) EMPREGADA(O) DOMÉSTICA(O)?

É a pessoa que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal no âmbito residencial a pessoa ou família, sem finalidade lucrativa, por mais de 2 (dois) dias por semana.



COMO O MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO FISCALIZA O TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO?

O Ministério do Trabalho e Emprego- MTE conta com equipe qualificada de Auditores-Fiscais do Trabalho (AFTs) que realizam ações de fiscalização em duas modalidades: ação fiscal indireta (quando há emissão de notificação pela via postal ou por outro meio de comunicação institucional, como o DET - Domicílio Eletrônico Trabalhista) e ação fiscal direta (quando há necessidade para apuração de irregularidades, quando o fator surpresa da ação fiscal é determinante para o êxito do procedimento e quando há indícios consistentes de ocorrência de trabalho análogo à escravidão).

A fiscalização pode ser realizada em qualquer local onde seja desenvolvido o trabalho doméstico, a saber, residências, condomínios residenciais, clubes etc., com a entrevista de trabalhadores(as), empregadores(as), vizinhos, porteiros e outras pessoas que possam ter conhecimento da relação de emprego, e em eventuais agentes intermediadores, pessoa física ou jurídica, com existência em estabelecimento físico ou virtual (Apps), quando constatada a atuação deles no caso.

As ações fiscais no âmbito doméstico decorrem de planejamento e inteligência fiscal e de denúncias e se valem de pesquisas nos cadastros do(a) empregador(a)

DIREITOS DA TRABALHADORA E DO TRABALHADOR DOMÉSTICO

Informação clara e de fontes oficiais é sempre o melhor caminho para você tirar dúvidas, especialmente sobre questões relacionadas ao mundo do trabalho. O conteúdo está organizado por temas para melhor leitura e compreensão.



JORNADA DE TRABALHO

1) É obrigatória a anotação da jornada de trabalho das(os) empregadas(os) domésticas(os), com horários reais de entrada e saída. O registro pode ser manual, mecânico ou eletrônico e deve trazer os horários efetivamente praticados, considerando os minutos de atrasos e saídas antecipadas. (art. 12 da LC 150/2015)

2) O Ponto britânico não serve como registro de horário de trabalho. É considerado ponto britânico o que traz os registros de horários idênticos, sem variações de minutos por dias seguidos. (art. 12 da LC 2150/2015)

3) O intervalo para repouso e alimentação da(o) empregada(o) doméstica(o) é de no mínimo 1 (uma) hora e, no máximo 2 (duas) horas. Mas pode haver redução deste tempo a 30 (trinta) minutos, mediante PRÉVIO ACORDO ESCRITO ente empregador e empregado. (art. 13 da LC 150/2015)

4) Há possibilidade de realização de jornada em regime de tempo parcial, com duração de até 25 (vinte e cinco) horas semanais. Nesse caso o pagamento do salário será proporcional às horas trabalhadas (art. 3º, da LC 150/2015).

5) Empregadas(os) domésticas(os) que trabalhem entre as 22h de um dia até as 5h do dia seguinte têm o direito de receber essas horas trabalhadas com o adicional noturno, que é de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna. (art. 13, § 12 da LC nº 150/2015).

6) A(o) empregada(o) doméstica(o) tem o direito ao

descanso remunerado em feriados. Se for exigido trabalho em feriado, o dia trabalhado deverá ser pago em dobro ou deverá ser concedida uma folga compensatória em outro dia da semana. (art. 2º, § 8º da LC nº 150/2015).

7) A jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso (12x36) poderá ser adotada para o trabalho doméstico desde que autorizada por acordo escrito entre empregada(o) e empregador (art. 10 da LC nº 150/2015).

8) A empregada(o) doméstica(o) tem direito ao recebimento de horas extras com acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) ao valor da hora normal. A jornada do trabalho doméstico pode ser estendida por até 2 horas diárias, desde que haja autorização em acordo individual realizado entre empregada(o) e empregador. (art. 2º da LC nº 150/2015).

9) As horas extras trabalhadas em um dia podem ser compensadas com menos tempo de trabalho em outro dia. Havendo a compensação de jornadas não é devido o pagamento da hora extra. A compensação só é válida se houver acordo escrito entre empregada(o) e empregador. (art. 2º, §4º, da LC nº 150/2015).

10) O repouso semanal remunerado será de, no mínimo, 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos. Para a concessão do descanso, deve-se lembrar da regra de que a empregada não pode trabalhar por 7 dias seguidos, sem folga. (art. 16 da LC nº 150/2015).



GRAVIDEZ E MATERNIDADE

- 1)** A empregada doméstica não pode ser dispensada (estabilidade provisória no emprego), desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. (art. 10, II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).
- 2)** A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. Quem paga os salários da empregada em licença-maternidade é o INSS e não o empregador. (Capítulo III, Seção V, do Título III da CLT)
- 3)** A empregada doméstica que adote ou obtenha guarda judicial para fins de adoção de criança tem direito à licença-maternidade (art. 392-A da CLT).
- 4)** A empregada doméstica pode usufruir de 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, para amamentar o próprio filho, até que ele complete 6 (seis) meses de idade (artigo 396 da CLT).
- 5)** A empregada doméstica grávida tem direito a se ausentar do trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, 6 consultas médicas e demais exames complementares necessários durante a gravidez (artigo 392, §4º, I da CLT).

SALÁRIO E DESCONTOS (Vale-Transporte incluído)

- 1)** É proibida a realização de descontos no salário de empregada(o) doméstica(o) relacionados à alimentação, vestuário, higiene ou moradia. (art. 18 da LC nº 150/2015).
- 2)** A(o) empregada(o) doméstica(o) tem direito ao décimo terceiro salário, que deve ser calculado com base no salário integral e pago em duas parcelas:
 - a primeira (adiantamento) deve ser paga entre fevereiro e novembro;
 - a segunda deve ser paga até 20 de dezembro de cada ano.
- 3)** O pagamento integral do salário mensal devido à(o) empregada(o) doméstica(o) deve ser efetuado até o dia 7 (sete) do mês seguinte ao trabalhado e deve ser fornecido o recibo de pagamento com os valores que compõem o salário, que será datado e assinado pela(o) empregada(o) (art. 35, da LC nº 150/15 e art. 464 da CLT c/c art. 19 da LC nº 150/2015).
- 4)** É possível fazer acordo individual escrito para a oferta à(o) empregada(o) doméstica(o) de:
 - plano de assistência médico-hospitalar e odontológica;
 - seguro;
 - previdência privada;Neste caso, é permitido o desconto dos valores no salário até o limite máximo de 20% do valor do salário (art. 18, § 1º da LC nº 150/2015).



5) A empregada(o) doméstica(o) tem direito ao recebimento do vale-transporte, que:

- pode ser pago em dinheiro ou por aquisição das passagens;
- deve ser pago de forma antecipada, ou seja, antes de sua utilização;
- pode gerar o desconto de até 6% no valor do salário para o seu pagamento. (arts. 1º e 4º, parágrafo único da Lei 7.418/1985).

6) A empregada(o) doméstica(o) pode viajar a trabalho acompanhando o empregador, desde que haja ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO. Nesse caso, haverá um acréscimo de 25% do valor do salário durante o período da viagem. (artigo 11, da LC 150/2015).

REGISTRO E CONTRATO DE TRABALHO

1) A “assinatura da carteira” da(o) empregada(o) doméstica(o) é realizada automaticamente no momento em que é informado o registro no eSocial. Todos os dados do contrato de trabalho deverão ser informados no próprio eSocial.

2) Desde 23 de setembro de 2019, com a criação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS

Digital), deixou de ser obrigatória a anotação da carteira de trabalho física, ou seja, na versão “em papel”.

3) A data de início do contrato é a do primeiro dia de trabalho. O contrato de experiência já é contrato de trabalho e por isso também deverá ser registrado no eSocial (art.9º e 35 da LC150/2015).

4) É proibida a contratação de menores de 18 (dezoito) anos para trabalhar como empregada(o) doméstica(o) (art.1º, parágrafo e 35 da LC 150/2015).

5) As cláusulas e condições de trabalho combinadas não podem ser alteradas durante o contrato de trabalho se causarem prejuízo à(o) empregada(o) (art. 468 da CLT).

6) A empregada(o) doméstica(o) não pode ser transferida para outro local de trabalho que resulte em mudança de município sem o seu consentimento. (art. 469 da CLT)

FÉRIAS

1) As (os) empregadas(os) domésticas(os) têm direito às férias de 30 dias corridos, a não ser que trabalhem sob regime de jornada parcial, quando a proporção deve ser observada de acordo com a duração semanal do trabalho.



2) As férias não podem ser iniciadas dois dias antes de um feriado ou descanso semanal remunerado (DSR) (art.17 da LC nº 150/2015 c/c art.134, §3º da CLT). papel”.

3) As (os) empregadas(os) domésticas(os) podem “vender” 1/3 do período de férias a que tiverem direito. O valor da remuneração desse período corresponderá ao que lhes seria devido nesses dias (art.17, §3º da LC nº 150/2015).

4) As férias deverão ser de 30 (trinta) dias e remuneradas com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, a cada 12 (doze) meses de serviço prestado à pessoa ou família. O pagamento do terço deve ser realizado até 2 (dois) dias antes do início das férias.

5) O período de férias da(o) empregada(o) doméstica(o) poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos. (artigo 17, §2º da LC nº 150/2015).

RESCISÃO E SEGURO-DESEMPREGO

1) A(o) empregada(o) doméstica(o) que for dispensado sem justa tem direito ao seguro-desemprego, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses (art.26 da LC nº 150/2015)

2) A(o) empregada(o) doméstica(o) que pede demissão do emprego tem o dever de cumprir 30 dias de aviso prévio.

3) Caso a(o) empregada(o) doméstica(o) que pediu demissão do emprego não pretenda trabalhar durante o período do aviso prévio, o empregador tem o direito de descontar o valor proporcional a estes dias de salário das verbas rescisórias devidas.

4) A dispensa sem justa causa da(o) empregada(o) doméstica(o) gera a ela(e) o direito ao saque do FGTS depositado mensalmente e do percentual de 3,2% sobre o valor da remuneração, recolhido pelo empregador a cada mês para assegurar o pagamento da indenização.

5) É possível o encerramento do contrato de trabalho doméstico por acordo entre empregada(o) e empregador. Nesta modalidade de rescisão, a(o) trabalhadora(r) receberá, além de demais verbas rescisórias, metade do aviso-prévio (se indenizado), indenização de 20% sobre o saldo do FGTS e ainda poderá sacar 80% do valor disponível na sua conta do FGTS (art.484-A da CLT).

6) São direitos do(a) empregada(o) doméstica(o) na rescisão por comum acordo:

- Saldo de Salário;
- Férias vencidas acrescidas de 1/3 constitucional;
- Férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional;
- 1/2 do Aviso prévio, se indenizado;



- ½ do Aviso prévio, se indenizado;
 - 20% de multa sobre o saldo do FGTS;
 - Saque de 80% do FGTS
- (art.484-A da CLT)

7) Em caso de rescisão do contrato de trabalho por comum acordo, a(o) empregada(o) doméstica(o) não tem direito ao seguro-desemprego (art.484-A, § 2º da CLT).

8) Em caso de dispensa sem justa causa, a empregada(o) doméstica(o) tem direito ao aviso prévio. O aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

- Se o empregador optar pelo aviso prévio trabalhado, a(o) empregada(o) doméstica(o) deve prestar serviços por mais 30 dias, devendo ocorrer a redução de 2 horas da jornada de trabalho ou de 7 dias seguidos de folga, caso a jornada não seja reduzida. Neste caso, se a(o) empregada(o) doméstica(o) optar por não mais prestar serviços, o empregador tem o direito de efetuar descontos referentes ao período nas verbas rescisórias.

- Se o empregador optar pelo aviso prévio indenizado, não haverá prestação de serviços pela(o) empregada(o) doméstica(o) e esta(e) receberá a remuneração referente ao período do aviso. (arts. 23 e 24 da LC nº150/2015).

FGTS

1) Desde 01 de outubro de 2015, é obrigatório o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) às(aos) empregadas(os) domésticas(os). Os recolhimentos de FGTS e demais tributos para as(os) trabalhadoras(es) domésticas(os) devem ser feitos por meio do Documento de Arrecadação do eSocial - DAE, guia emitida pelo portal eletrônico do eSocial. É possível a consulta do saldo pela(o) empregada(o) doméstica(o) por meio do aplicativo FGTS.

2) Os recolhimentos de FGTS são de obrigação do empregador e os valores recolhidos não podem ser descontados da remuneração das(os) trabalhadoras(es) domésticas(os). É possível a consulta do saldo pela(o) empregada(o) doméstica(o) por meio do aplicativo FGTS.

ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

1) O empregador doméstico não pode praticar atos que ofendam ou humilhem as trabalhadoras em razão de sua raça, cor, religião, estado civil, idade, entre outros. (art. 1º, da Lei 9.029/1995)

2) É proibido ao empregador ou preposto proceder a revistas íntimas na empregada doméstica (art. 373-A, inciso VI, da CLT c/c art. 19 da LC nº 150/2015).

3) É proibido exigir atestado ou exame, de qualquer



natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, para a contratação ou permanência no emprego. (artigo 2º da Lei 9.029/1995) revistas íntimas na empregada doméstica (art. 373-A, inciso VI, da CLT c/c art. 19 da LC nº 150/2015).

SALÁRIO-FAMÍLIA

A(o) empregada(o) doméstica(o) de baixa renda tem direito a receber o salário-família, cujo valor depende da remuneração e do número de filhos ou equiparados com até 14 anos de idade ou portador de necessidades especiais de qualquer idade (artigos 65 a 70 da Lei nº 8.213/91, Portaria Interministerial MPS/MF nº 2, de 11 de janeiro de 2024);

SAÚDE E SEGURANÇA

01) É garantida às(aos) trabalhadoras(es) domésticas(as) e de cuidados a redução dos riscos do trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Os principais riscos são: acidentes do tipo quedas, cortes, queimaduras e choques elétricos; exposição a agentes físicos (excesso de ruído proveniente de

equipamentos de uso doméstico); exposição a agentes químicos (decorrentes do uso de alvejantes, limpavidros, polidores de metais, desinfetantes, ceras, lustra-móveis, removedores de manchas, limpadores de carpete, naftalinas, saponáceo em concentrações e quantidades elevadas, sprays contendo formaldeído); e exposição a agentes biológicos (a partir do contato, inclusive indireto, com objetos e materiais contaminados existentes no lixo doméstico e nos objetos a serem limpos - lenços, roupas sujas, pano de prato e de chão, papel higiênico, absorventes, resíduos de curativos, fezes, urina, sangue, água, alimentos estragados, fezes e urina de animais, locais mofados, etc.) (art. 7º, XXII, da Constituição).

2) Devem ser as (os) trabalhadoras(es) domésticas(os) e de cuidados submetidos aos exames médicos ocupacionais, bem como receberem, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde das(os) empregadas (os) (artigos 157, 166 e 168 da CLT c/c art. 19 da LC 150/2015).

03) Em caso de adoecimento laboral ou acidente de trabalho, devem ser emitidas comunicações de acidente de trabalho para a(o) trabalhadora(r) doméstica(o) e de cuidados (art. 22 da Lei 8.213/1991).



Ministério do Trabalho e Emprego
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 5º andar, Edifício Sede,
Brasília - DF | 70.059-900