

CONTRATO DOMÉSTICO

PRISCILA FERREIRA

O contrato doméstico é um tipo de prestação de serviço e contratação muito latente na rotina mundial. Quem não conhece uma pessoa que trabalhe ou contrate nessa relação?

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu art. 7º, parágrafo único, especificou que “são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos” nos seus incisos, sendo todos aqueles direcionados para todos os empregados brasileiros pertencentes ao contrato celetista, bem como a garantia de segurados (beneficiários) obrigatórios da Previdência Social.

E o que seria considerado pela legislação como contrato doméstico? É toda relação que envolve uma pessoa física (empregado), que presta o seu serviço de forma subordinada (recebe ordens), continuada (sem interrupção), mediante salário para outra pessoa física ou família, no ambiente residencial, sem fins lucrativos, por mais de 02 (duas) vezes na semana.

A legislação responsável pela disposição dos direitos e deveres do contrato doméstico é a Lei Complementar 150/2015. E, apenas a partir da sua publicação, que houve a ampliação dos direitos desses empregados e empregadas, bem como a obrigação da inscrição no programa E-social.

O termo empregado ou empregada doméstica são aplicados tanto para os serviços inerentes a rotina de uma residência, quanto para os motoristas, enfermeiras, babás, cuidadores de idosos, cozinheiros, jardineiros e mordomos, por exemplo.

Os principais direitos do empregado doméstico são: pagamento do Fundo de Garantia; controle de jornada, por meio de cartão de ponto; pagamento dos adicionais previsto tanto na Constituição de 1988, quanto na C.L.T., quais sejam noturno, hora extra, insalubridade (dependendo da atividade exercida); descanso semanal remunerado; 01 (uma) hora de descanso intrajornada; 08 (oito) horas de trabalho por dia ou 44 (quarenta e quatro) semanais; seguro-desemprego; seguro acidente; licença-maternidade, entre outros.

O seguro-desemprego contém uma particularidade, que é importante ressaltar. Para que o empregado ou empregada façam jus ao benefício é necessário dentro de 02 anos contratuais, trabalhar, sem qualquer interrupção, pelo período de 15 (quinze) meses.

Outra possibilidade abordada na lei complementar foi a jornada de trabalho na escala 12x36, ou seja, doze horas de trabalho para 36 horas de descanso. Sua previsão está no artigo 10. Mas cuidado. É obrigatória a celebração de um acordo individual entre empregador (patrão) e empregado (a).

Em razão da especialidade do contrato e uma espécie de valorizar a mão-de-obra, foram criados pisos salariais para a categoria. Na verdade, esses pisos são estaduais e eles mudam de acordo com cada Estado. Por exemplo, no Rio de Janeiro o valor atual do piso é de R\$ 1.238,11 (um mil e duzentos e trinta e oito reais e onze centavos), enquanto em São Paulo o piso é de R\$ 1.163,55 (um mil e cento e sessenta e três reais e cinquenta e cinco centavos).

Por que escrevo isso para vocês? Porque esse dado é muito importante para o fechamento da folha do empregado, pois a partir desse valor que são calculadas as férias, décimo terceiro, Fundo de Garantia, Previdência Social e etc.

Sabe-se que muitos empregados domésticos acompanham a pessoa ou a família em viagens, por isso o artigo 11 e os seus parágrafos, da Lei Complementar, tratam sobre esse assunto. De forma bem didática e resumida, só serão consideradas horas efetivamente laboradas as que o empregado ou a empregada estiverem trabalhando, é necessário um acordo prévio entre as partes e a “remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal”, ou seja, deverão realizar o cálculo da hora do salário do empregado e aplicar o percentual acima de 25% (vinte e cinco por cento).

E, não poderia deixar de abordar, a questão da licença-maternidade nos casos das empregadas domésticas. Não há diferença da previsão geral, ou seja, o prazo é de 120 (cento e vinte dias) após o parto, inclusive com o descanso de 02 (duas) semanas para os casos de aborto natural.



Priscila Ferreira
OAB/RJ

Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo

E-mail: priferreir@gmail.com

Instagram: @direitocomacesso

Facebook: Priscila Ferreira – Direito com Acesso

Youtube: Direito com Acesso



CLIQUE AQUI