

Empregado doméstico

O empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua com finalidade não lucrativa à pessoa ou família, em ambiente residencial, além de compreender os requisitos comuns a todos os trabalhadores, de onerosidade, pessoalidade e subordinação. **O elemento da continuidade é distinto da não eventualidade**, pois é caracterizado pela **prestação de serviços ao mesmo empregador por mais de dois dias por semana**.

É a atividade não lucrativa do empregador que define a natureza doméstica do trabalho, de forma que o motorista, o jardineiro, o caseiro de sítio, entre outros, enquadram-se no conceito explicitado pelo art. 1º da Lei Complementar 150/2015. É proibida a contratação de menor de 18 anos para desempenhar trabalhos domésticos.

Anteriormente o trabalho doméstico era regulado pela Lei 5.859/1972, mas após a promulgação da **Emenda Constitucional nº 72 de 2013**, que estendeu aos domésticos diversos direitos antes reservados apenas aos demais empregados, a regulamentação passou a ser exercida pela **Lei Complementar nº 150/2015**.

Desde 2006 o empregado doméstico já possuía direitos assegurados como salário mínimo, irredutibilidade de salário, 13º salário, férias, aviso prévio proporcional, licença-maternidade e paternidade. A Emenda Constitucional nº 72 trouxe o seguro-desemprego, a obrigatoriedade do FGTS, o adicional noturno, a jornada de trabalho igual à do trabalhador comum, entre outros direitos, para a esfera de garantias do trabalhador doméstico.

Algumas das principais peculiaridades do regime jurídico do empregado doméstico são:

- O empregado doméstico pode ser contratado por prazo determinado nas hipóteses de contrato de experiência, para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituir empregado doméstico que teve seu contrato de trabalho interrompido ou suspenso;
- Para o empregado doméstico em regime de trabalho em tempo parcial, a duração normal do trabalho pode ser estendida em até uma hora diária por **acordo individual escrito**, até o máximo de seis horas diárias;
- É obrigatório o **registro de horário de trabalho do empregado**, independentemente do número de empregados;
- A compensação de horas pode ser pactuada mediante **acordo individual escrito**;
- O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagens deve ter sido **previamente acordado por escrito**; apenas as horas efetivamente trabalhadas devem ser consideradas, e a remuneração é no mínimo 25% superior ao salário-hora normal;
- É vedado ao empregador o desconto de fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia do salário do empregado, bem como despesas com hospedagem, alimentação e

transporte em caso de acompanhamento em viagens. Quando a moradia se der em local diverso da residência em que ocorre a prestação do serviço, o desconto é permitido;

- À rescisão indireta do contrato de trabalho aplicam-se as mesmas hipóteses do art. 483 da CLT, além da prática de qualquer forma de **violência doméstica ou familiar contra mulheres** tratada no art. 5º da Lei Maria da Penha;
- **O FGTS é obrigatório**, em alíquota de 8% como a dos trabalhadores comuns, **mais 3,2%** correspondente à indenização compensatória da perda do emprego, valor que poderá ser levantado pelo empregador ou remetido ao empregado, a depender da situação em que cessou o contrato de trabalho.