



## COMO SE APLICAM OS DIREITOS DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS?

ORIENTAÇÕES PRÁTICAS PARA A CATEGORIA  
A PARTIR DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013





**CENTRAC**  
CENTRO DE AÇÃO CULTURAL

Secretaria de  
**Políticas para  
as Mulheres**



Uma publicação do Centro de Ação Cultural – CENTRAC e da Secretaria de Política para as Mulheres – Governo Federal.

**Campina Grande-PB**

2016

Centro de Ação Cultural – CENTRAC  
Rua Rodrigues Alves, nº 672 – Prata  
Campina Grande-PB  
Telefone: (83) 33412800  
[www.centrac.org.br](http://www.centrac.org.br)

**FICHA TÉCNICA**

Autor: Claudionor Vital Pereira  
Colaboradora: Antonia Sheila Pessoa do Nascimento  
Revisão final: Mary Help Ibiapina Alves e Áurea Olímpia Figueiredo Rêgo  
Projeto Gráfico e Editoração: Cafécom Propaganda  
Impressão: UNIGRÁFICA NATAL  
Tiragem: 3.500

P436c Pereira, Claudionor Vital.

Como se aplicam os direitos das trabalhadoras domésticas? : orientações práticas para a categoria a partir da emenda constitucional nº 72/2013 / Colaboração de Antonia Sheila Pessoa do Nascimento. – Campina Grande: UNIGRÁFICA NATAL, 2016.

48 p. il. color.

ISBN 978-85-98215-07-5

1. Direitos das Trabalhadoras Domésticas. 2. Emenda constitucional nº 72/2013. 3. Práticas trabalhistas. I. Nascimento, Antonia Sheila Pessoa do. II. Título.

CDU 34:647.25



**CENTRAC**  
CENTRO DE AÇÃO CULTURAL

# **COMO SE APLICAM OS DIREITOS DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS?**

ORIENTAÇÕES PRÁTICAS PARA A CATEGORIA  
A PARTIR DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013

2016

## SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO</b>	6
<b>HISTÓRICO DO MARCO LEGAL DO TRABALHO DOMÉSTICO</b>	7
<b>A EMPREGADA DOMÉSTICA</b>	9
Quem é	9
O que diz a lei	9
Requisitos legais	9
Quem pode ser empregada doméstica?	10
Proibição do trabalho infantil	10
<b>CONTRATO DE TRABALHO</b>	11
Contrato de trabalho por prazo indeterminado	11
Contrato de trabalho por prazo determinado	11
Anotações na CTPS	12
Aplicação subsidiária da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT	12
<b>SALÁRIO</b>	13
Parcelas salariais	13
13º salário	15
Salário-família	15
Vale-transporte	16
Caráter alimentar do salário	16
<b>GARANTIAS SALARIAIS</b>	17
Salário mínimo	17
Irredutibilidade salarial	17
Intangibilidade salarial	18
Isonomia salarial	18
Garantias do pagamento	19
<b>TEMPO DO TRABALHO</b>	19
Jornada de trabalho	19

Carga horária semanal _____	19
Duração mensal do trabalho _____	19
Regime de trabalho 12x36 _____	20
Horas extras _____	21
Trabalho noturno _____	23
<b>TEMPO DO DESCANSO _____</b>	<b>24</b>
Intervalo intrajornada _____	24
Intervalo interjornadas _____	25
Repouso semanal remunerado (RSR) _____	25
Descanso em feriados _____	27
Férias anuais remuneradas _____	28
<b>INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO _____</b>	<b>31</b>
<b>EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO _____</b>	<b>32</b>
Extinção do contrato de trabalho por prazo determinado _____	32
Rescisão antecipada _____	33
Extinção do contrato de trabalho por prazo indeterminado _____	34
Morte do/a empregador/a _____	36
Dispensa sem justa causa _____	36
Aviso prévio _____	37
Pedido de demissão _____	39
Dispensa por justa causa _____	40
Rescisão indireta _____	41
Culpa recíproca _____	43
<b>GARANTIAS DE EMPREGO E PROTEÇÃO SOCIAL _____</b>	<b>45</b>
Estabilidades provisórias _____	45
Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS _____	45
Seguro-desemprego _____	46
<b>TRABALHOS CONSULTADOS _____</b>	<b>47</b>

## APRESENTAÇÃO

O trabalho doméstico sempre recebeu tratamento discriminatório na legislação brasileira em comparação com outras ocupações.

Por se tratar de trabalho com características peculiares, cujas atividades são desenvolvidas no âmbito da residência do/a empregador/a, que é uma pessoa física, o trabalho doméstico é marcado por relações interpessoais e familiares, o que escamoteia o caráter profissional da ocupação, cujo exercício sempre foi regulado por legislação específica, limitadora do acesso aos direitos trabalhistas plenos.

A Constituição Federal de 1988, apesar de constituir um plus na conquista de novos direitos sociais pelas trabalhadoras domésticas, em comparação ao status jurídico até então existente, manteve uma injustificável desigualdade, ao não garantir a essa categoria profissional o acesso à integralidade dos direitos trabalhistas assegurados aos trabalhadores em geral.

A Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013, alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal e estabeleceu a igualdade de direitos entre as empregadas domésticas e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

Os novos direitos garantidos pela EC nº 72/2013 estão regulamentados na Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.

A presente cartilha é fruto de processos formativos vivenciados no Sindicato das Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos de Campina Grande – SINTRAD, através das ações do Convênio nº 777373/2012, firmado entre o Centro de Ação Cultural – CENTRAC e a Secretaria de Política para as Mulheres – SPM, do Governo Federal. Ela tem por objetivo

proporcionar uma leitura acessível do novo marco legal do trabalho doméstico, oferecendo orientação prática para aplicação dos direitos previstos na lei, com ênfase na compreensão dos cálculos trabalhistas.

É importante que a própria categoria tenha consciência dos seus direitos e condições de verificar se eles estão sendo cumpridos.

Ao longo da cartilha é priorizado, nas referências ao trabalho doméstico, o uso das expressões no feminino *trabalhadora* e *empregada*, por uma questão de inclusão linguística de gênero, uma vez que a categoria é constituída quase exclusivamente por mulheres.



## HISTÓRICO DO MARCO LEGAL DO TRABALHO DOMÉSTICO

A primeira norma jurídica, de caráter nacional, que regulamentou de forma específica o trabalho doméstico no Brasil foi o Decreto-lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941. Antes o trabalho doméstico era regido pelos preceitos do Código Civil de 1916 relativos à locação de serviços.

O Decreto-lei nº 3.078, de 1941, considerava empregadas domésticas todas as pessoas que *“de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”* (art. 1º). Previa a formalização da relação de trabalho através de *“contrato de locação de serviço doméstico”* e estipulava como direitos da empregada: a) anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS; b) ser tratado pelo/a empregador/a com urbanidade e ter respeitada a sua honra e integridade física; c) receber pontualmente os salários ajustados; e d) ter asseguradas condições higiênicas de alimentação e habitação, quando tais utilidades lhe fossem devidas. A referida norma atribuía ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio a tarefa de promover os estudos necessários ao estabelecimento de um regime de previdência social para as empregadas domésticas. Mas o Decreto-lei não chegou a ter efeito prático, pois havia entendimento no sentido de que não era auto-aplicável, uma vez que seu art. 15 impunha, para sua efetiva execução, a necessidade de regulamentação e isso não chegou a ocorrer.

Em 1943, foi publicada a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, marco legal importante no processo de regulamentação das relações de trabalho no Brasil. No entanto, os seus preceitos não alcançaram as trabalhadoras domésticas, por expressa disposição do seu art. 7º, alínea a, permanecendo esta categoria profissional, por extenso período, à margem de qualquer proteção legal trabalhista, sem direito sequer a salário mínimo ou reconhecimento do tempo de serviço.

Também a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que instituiu o direito ao repouso semanal remunerado para os trabalhadores em geral, determinou, no seu art. 5º, alínea a, que os seus dispositivos não se aplicavam às trabalhadoras domésticas.

A Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960 (Lei Orgânica da Previdência Social), estabeleceu, no seu art. 161, que a empregada doméstica poderia se filiar à Previdência Social, porém como segurado facultativo.

Apenas no início da década de 1970, com a edição da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, as trabalhadoras domésticas adquiriram alguma cidadania jurídica, com o reconhecimento da profissionalização da categoria. A lei considerou como empregada doméstica a trabalhadora que *“presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”* (art. 1º), atribuindo-lhe os seguintes direitos: a) anotação da CTPS (art. 2º, I); b) férias anuais remuneradas de vinte dias úteis, após cada doze meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família (art. 3º); e c) inclusão na Previdência Social na condição de segurada obrigatória (art. 4º).

A Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que instituiu o Vale-Transporte, contemplou as trabalhadoras domésticas com este benefício, na forma do art. 1º, II, do seu regulamento (Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987).

A Constituição Federal de 1988 ampliou o leque de direitos da categoria, assegurando-lhe os seguintes direitos: salário mínimo (art. 7º, inciso IV); irredutibilidade de salário (art. 7º, inciso VI); o décimo terceiro salário (art. 7º, inciso VII); repouso semanal remunerado (art. 7º, inciso XV); férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (art. 7º, inciso XVII); licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias (art. 7º, inciso XVIII); licença-paternidade, nos termos fixados em lei (art. 7º, inciso XIX); aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei (art. 7º, inciso XXI); e aposentadoria (art. 7º, inciso XXIV).



No âmbito da Seguridade Social, a empregada doméstica teve seus direitos previdenciários reconhecidos no inciso II do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, na condição de segurada obrigatória.

A Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, acrescentou dispositivos à Lei nº 5.859, de 1972, conferindo ao/a empregador/a doméstico/a a faculdade de inscrever a sua empregada no sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. A empregada doméstica inscrita no FGTS passa a ter direito ao seguro-desemprego, em situação de dispensa injusta.

A Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006, promoveu novas alterações na Lei nº 5.859, de 1972, estendendo às trabalhadoras domésticas os seguintes direitos: descanso remunerado em feriados; férias anuais remuneradas de trinta dias corridos; garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto; e proteção do salário contra descontos por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, salvo, quanto à moradia, quando referir-se a local diverso da residência em que ocorra a prestação do serviço.

Deste ligeiro apanhado, pode-se observar que, a despeito dos avanços obtidos na legislação, persistia um déficit de cidadania vivenciado pela categoria das trabalhadoras domésticas, que só foi corrigido com a promulgação da Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013, que alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal e estabeleceu a igualdade de

direitos entre as empregadas domésticas e os demais trabalhadores urbanos e rurais, estendendo-lhes direitos antes não garantidos, tais como: a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, inciso I); a proteção social do seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário, o salário família e a assistência gratuita aos filhos em creches e pré-escolas (art. 7º, incisos II, XII e XXV); o fundo de garantia do tempo de serviço (art. 7º, inciso III); as garantias de proteção do salário (art. 7º, incisos VII, X e XXX); a limitação da jornada de trabalho (art. 7º, inciso XIII); a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII), como decorrência do direito ao meio ambiente de trabalho salubre (art. 200, inciso VIII), e a garantia de seguro contra acidentes de trabalho (art. 7º, inciso XXVIII); os adicionais compensatórios para o exercício de atividades em condições adversas à saúde do trabalhador (art. 7º, incisos IX e XVI); a proibição de qualquer forma de discriminação no trabalho em relação à pessoa com deficiência (art. 7º, inciso XXXI); a proibição do trabalho em condições adversas aos menores de 18 (dezoito) anos (art. 7º, inciso XXXIII); e o exercício pleno da liberdade sindical, com o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI).

Por fim, a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, regulamentando os novos direitos garantidos pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013.

## UM PASSO ATRÁS

A Lei Complementar nº 150, de 2015, comparada com o texto da Emenda Constitucional nº 72, de 2013, representa um passo atrás no processo de reconhecimento dos direitos das trabalhadoras domésticas, pelas razões que podemos destacar:

- 1** manteve a desigualdade de tratamento entre a trabalhadora que presta o serviço à mesma pessoa ou família por 3 dias ou mais na semana (a quem estão garantidos os direitos previstos na lei), e aquela que trabalha até 2 dias na semana (que permaneceu alijada do sistema de proteção legal), não obstante desempenhem atividades da mesma natureza e submetam-se a idênticas condições de trabalho;
- 2** reproduziu no trabalho doméstico as controvertidas figuras do banco de horas e do trabalho em regime de tempo parcial (instrumentos claros de flexibilização das garantias da limitação da jornada de trabalho e da irredutibilidade do salário), autorizando a sua pactuação por mero acordo bilateral entre as partes, sem mediação do sindicato, o que representa potencial prejuízo para a empregada doméstica; e
- 3** criou o depósito especial para fins rescisórios (no importe de 3,2% do salário), uma espécie de fundo rescisório destinado ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, que reduz os custos da dispensa sem justa causa, servindo de estímulo ao desemprego involuntário.

## A EMPREGADA DOMÉSTICA

### ◆ QUEM É?

A trabalhadora que desempenha as suas atividades profissionais no âmbito residencial do/a empregador/a.

São atividades voltadas para a satisfação de necessidades humanas inerentes à alimentação, à higiene, à saúde, à educação, ao transporte, ao lazer e ao cuidado de pessoas (crianças, idosos e enfermos), portanto essenciais à reprodução da vida e à manutenção das atividades produtivas.

### ◆ O QUE DIZ A LEI?

A Lei Complementar nº 150/2015 define a empregada doméstica como a trabalhadora “*que presta serviços de natureza contínua, subordinada, onerosa, pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana*”.

### ◆ REQUISITOS LEGAIS

Para que a trabalhadora doméstica seja considerada empregada e tenha a garantia dos direitos previstos na lei, são exigidos os seguintes requisitos:

#### 1. Continuidade

De acordo com a lei, é contínuo o **trabalho sucessivo**, que se repete por 3 (três) dias ou mais na semana.

Este critério é restritivo, porque vincula a ideia de continuidade com o tempo de duração do trabalho doméstico, e, com isso, afasta do sistema de proteção legal as trabalhadoras que prestam serviços à mesma pessoa ou família, de forma habitual e rotineira, por até 2 (dois) dias na semana.

Considerar como empregada doméstica apenas quem trabalha por 3 (três) dias ou mais na semana significa tratar desigualmente trabalhadoras que desempenham atividades da mesma natureza e submetem-se a idênticas condições de trabalho, como se fossem trabalhadoras de segunda categoria. Este tratamento fere o **princípio da igualdade de direitos** estabelecido na Emenda Constitucional nº 72/2013.

### A UTILIDADE COMO UM CRITÉRIO MAIS JUSTO

O critério que melhor atenderia aos princípios da *dignidade da pessoa humana* e da *igualdade de direitos* seria a adoção do componente *utilidade* dos serviços prestados, independentemente do tempo de duração do trabalho, porque, do ponto de vista do/a empregador/a, é permanente a necessidade de utilização desta força de trabalho para a realização das atividades domésticas.

Com a adoção do componente *utilidade*, a legislação de proteção ao trabalho seria estendida a todas as trabalhadoras que prestam serviços a terceiros, no âmbito da residência destes, sem que o tomador pudesse, total ou parcialmente, se apropriar do resultado de tais serviços.

#### 2. Subordinação

O termo *subordinação* não tem, para os efeitos da legislação do trabalho, o sentido comum de *sujeição, dependência, submissão, subserviência* ou *subalternidade* da trabalhadora em relação à pessoa do/a empregador/a doméstico/a, como pode parecer à primeira vista.

A *subordinação* tem aqui um sentido jurídico e nada mais é do que o dever da trabalhadora de observar e respeitar as regras e as orientações estabelecidas pelo/a empregador/a, inerentes ao contrato de trabalho e à função. O direito de estabelecer estas regras e orientações decorre do poder do/a empregador/a de dirigir e fiscalizar a prestação dos serviços. Mas estas regras e orientações não podem extrapolar a lei e o contrato e não podem ser abusivas.

### DIREITO DE RESISTÊNCIA

A trabalhadora tem o direito de se opor ao cumprimento de ordens ilegais, abusivas ou não contratuais que lhe forem impostas pelo/a empregador/a.

Este direito está previsto no art. 27, parágrafo único, inciso I, da Lei do Trabalho Doméstico (Lei Complementar nº 150/2015), que autoriza a rescisão do contrato de trabalho por culpa do/a empregador/a quando este exigir serviços superiores às forças da empregada, proibidos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato.

### 3. Onerosidade

A onerosidade é elemento característico do trabalho doméstico remunerado e se manifesta, no plano objetivo, pelo pagamento de salário.

Significa que a obrigação da trabalhadora de prestar o serviço corresponde a do/a empregador/a de pagar o salário.

Mas isto não quer dizer que há, necessariamente, uma equivalência de prestações, porque na maioria das vezes o salário pago à empregada não corresponde à energia de trabalho por ela despendida durante a jornada.

#### INEXISTÊNCIA DE SALÁRIO AJUSTADO OU PAGO

A inexistência de salário ajustado ou pago, no cotidiano de uma relação de trabalho, não elimina a possibilidade jurídica de configuração de uma relação de emprego.

Há situações, como as de *servidão disfarçada* ou *trabalho em condições análogas à de escravo*, em que existe efetiva prestação de trabalho sem o pagamento de salário.

A ausência do pagamento de salário, nestas situações, não afasta o requisito da *onerosidade*, porque, no plano subjetivo, há o intuito do/a trabalhador/a de receber pelo seu trabalho.

### 4. Pessoalidade

O contrato de trabalho é intransmissível em relação à pessoa da empregada doméstica. Ou seja, a trabalhadora que foi contratada, por suas qualidades e atributos pessoais, é quem deve executar o serviço, não podendo se substituir por outra pessoa de sua escolha, mesmo eventualmente, a menos que haja consentimento do/a empregador/a.

### 5. Finalidade não lucrativa

O trabalho doméstico não é utilizado pelo/a empregador/a com a finalidade de lucro, porque não gera mercadoria. Trata-se de atividade que produz valor de uso e por isso não constitui fator de produção para o tomador do serviço, embora seja necessária para a manutenção das atividades produtivas.

#### VALOR ECONÔMICO

O fato de não constituir atividade lucrativa para o/a empregador/a, não significa que o trabalho doméstico seja destituído de valor econômico, porque todo trabalho que visa à consecução de bens destinados à satisfação das necessidades humanas, serve à manutenção das condições necessárias ao modo de produção vigente.

### 6. Trabalho prestado à pessoa ou à família

Em qualquer relação de trabalho, o/a empregado/a será sempre uma pessoa natural (um ser humano). Quanto ao/a empregador/a, em geral pode ser pessoa natural (um ser humano) ou jurídica (uma empresa ou uma instituição sem fins lucrativos).

Na relação de trabalho doméstico não existe empregador/a revestido da qualidade de pessoa jurídica. Este trabalho será sempre realizado em proveito de uma pessoa natural ou núcleo familiar.

### 7. Âmbito residencial

Como vimos, as atividades domésticas são voltadas para a satisfação de necessidades humanas inerentes à alimentação, à higiene, à saúde, à educação, ao transporte, ao lazer e ao cuidado de pessoas.

Em geral estas atividades se realizam nas dependências da residência do/a empregador/a. Mas há situações em que ocorrem externamente ou em prolongamentos da residência, não perdendo o caráter de atividades domésticas, desde que estejam voltadas para atender às necessidades da pessoa ou do núcleo familiar, como é o caso do serviço executado pelo motorista particular.

#### ◆ QUEM PODE SER EMPREGADA DOMÉSTICA?

Atendidos estes requisitos, compreendem-se no conceito de empregada doméstica: a cozinheira, a governanta, a babá, a lavadeira, a faxineira, a cuidadora de pessoas, entre outras. Além disso, também estão inseridas no rol dessa profissão as pessoas que executam atividades no âmbito residencial como vigia, motorista particular, jardineira/o, entre outras.

#### ◆ PROIBIÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

A Lei Complementar nº 150/2015 proíbe a contratação de

crianças e adolescentes para o desempenho de trabalho doméstico.

Esta lei se refere expressamente à Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ratificada pelo Brasil, que trata da proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil, e ao Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, que aprova a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP).

O trabalho doméstico integra a Lista TIP dentre os *trabalhos prejudiciais à saúde e à segurança*, em razão de:

- **Prováveis riscos ocupacionais:** esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular; e queda de nível;

- **Prováveis repercussões à saúde:** afecções músculo-esqueléticas; contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; Lesões por Esforços Repetitivos (**LER**)” e “Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (**DORT**)”; deformidades da coluna vertebral; síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas; e fobias.

## ■ CONTRATO DE TRABALHO

### ◆ CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO

O contrato de trabalho por prazo indeterminado é aquele que não tem um tempo de duração prefixado.

É a regra geral de contratação da força de trabalho, em decorrência do princípio da continuidade da relação de emprego.

#### PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Este princípio orienta o sistema jurídico no sentido de criar meios de preservação da relação de emprego, visando atribuir-lhe a mais ampla duração. Efeitos práticos:

a) na admissão: restrição aos contratos por prazo certo; a regra é a contratação por prazo indeterminado.

b) durante a execução contratual: garantia de preservação do vínculo empregatício nos casos de interrupção e suspensão do contrato de trabalho; existência de diversas formas de estabilidade provisória no emprego (sindical, gestante e acidentária);

c) na rescisão: onera-se a ruptura contratual desmotivada, por ato do/a empregador/a, com o objetivo de inibir a sua prática; presume-se que a ruptura contratual tenha ocorrido na modalidade mais onerosa ao/a empregador/a (dispensa injusta), até que este prove o contrário.

Nessa diretriz, a Constituição Federal fixa a regra da “*relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos*” (art. 7º, inciso I).

Também está baseado neste princípio o texto da Súmula nº 212 do TST, assim expresso:

DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

### ◆ CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

O contrato de trabalho por prazo determinado é aquele que tem um tempo certo para o seu término.

Por se tratar de exceção, só pode ser pactuado de forma expressa e em situações autorizadas por lei.

A Lei do Trabalho Doméstico faculta a contratação de empregada por prazo certo nas seguintes situações: a) para fins de experiência; b) para atender necessidades familiares de natureza transitória; c) para substituição temporária de empregada doméstica com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

#### a) Contrato de Experiência

O *contrato de experiência* tem por finalidade propiciar ao/a empregador/a a avaliação das aptidões da empregada para o exercício da função. Também permite à empregada analisar as condições de trabalho que lhe serão oferecidas.

### b) Necessidades familiares de natureza transitória

Em regra, o trabalho doméstico está voltado para a satisfação de necessidades humanas básicas, de natureza permanente. Portanto, são limitadas as situações em que é autorizada a contratação de empregada doméstica por prazo certo para atender necessidades de natureza transitória de uma pessoa ou família.

Um exemplo seria a contratação de empregada com o objetivo de acompanhar uma família em viagem de férias.

### c) Substituição temporária

A lei autoriza a contratação de empregada por prazo certo para substituir temporariamente outra empregada com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

Um exemplo é a contratação de empregada doméstica para substituir, em caráter temporário, outra empregada no gozo de licença-maternidade.

### d) Duração dos contratos por prazo determinado

O contrato de experiência tem duração máxima de 90 (noventa) dias. Se for celebrado com prazo inferior, poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos dois períodos não ultrapasse o prazo máximo de sua duração.

Nas demais situações a duração do contrato é limitada ao término do evento, não podendo ultrapassar o prazo de 2 (dois) anos.

### e) Conversão em contrato de trabalho por prazo indeterminado

Se houver continuidade do serviço depois de expirado o tempo de duração do contrato de trabalho a prazo certo, este passará a vigorar como contrato de trabalho sem determinação de prazo.

### ◆ ANOTAÇÕES NA CTPS

A Lei do Trabalho Doméstico estabelece, no seu art. 9º, que “a Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º”.

### DANO MORAL POR FALTA DE ANOTAÇÃO DA CTPS

A ausência de anotação do vínculo de emprego na CTPS, além de constituir ato ilícito, pois se trata da mais elementar obrigação do/a empregador/a, também implica, por si só, causa de dano moral, considerando que o sofrimento da trabalhadora decorre da própria situação criada, porque ele fica alijado da inserção social, do sistema de previdência, dos programas governamentais, como Seguro-Desemprego, e do mundo econômico e creditício, o que impõe um sentimento de abandono, clandestinidade e marginalização, atingindo a empregada e sua família.

Assim, a “inobservância, pelo empregador, do direito primordial do trabalhador de ter o seu contrato de emprego anotado em carteira de trabalho e previdência social, que lhe possibilita o acesso aos benefícios assegurados somente àqueles formalmente registrados”, configura dano moral, gerando o direito à reparação (TST, ARR-125300-74.2009.5.15.0046, 3ª TURMA, REL. MIN. ALBERTO LUIZ BRESCIANI DE FONTAN PEREIRA).

### ◆ APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT

Todo o processo de regulamentação do trabalho doméstico deve estar norteado pelo princípio da equiparação de direitos, consagrado na ementa da Emenda Constitucional nº 72, de 2013.

**Existindo direitos não suficientemente regulamentados na lei especial, aplicam-se ao trabalho doméstico, de forma subsidiária, as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, por expressa autorização do art. 19 da Lei Complementar nº 150/2015:**

**Art. 19.** Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 05 de janeiro de 1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

## SALÁRIO

O **salário** é usualmente definido como a *contraprestação devida e paga diretamente pelo/a empregador/a à empregada, em função do contrato de trabalho*.

Esta acepção de salário, largamente aceita no meio jurídico, decorre de interpretação literal dos arts. 76 e 457 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**Art. 76.** Salário-mínimo é a *contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador*, inclusive o trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do país, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

**Art. 457.** Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do *salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço*, as gorjetas que receber.

O vocábulo **contraprestação**, contido nesta definição de salário, carrega o sentido de *correlação de prestações, retribuição do serviço ou contrapartida do trabalho*.

Todavia, no nosso sistema econômico não existe *equivalência de prestações* entre **trabalho** e **salário**, porque normalmente o salário pago ao/à empregado/a não corresponde à totalidade da energia de trabalho por ele despendida durante a jornada.

### APROPRIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

No sistema capitalista de produção de bens e serviços, o salário pago ao/à trabalhador/a remunera apenas parte da força de trabalho despedida durante a jornada. A outra parte é apropriada pelo capitalista na forma de “lucro”.

Tal mecanismo de apropriação da força de trabalho também ocorre no interior do trabalho doméstico, mesmo que se compreenda que nesta modalidade de trabalho não exista, para o/a empregador/a, a finalidade de lucro.

Esta apropriação decorre do não reconhecimento das atividades domésticas como um trabalho necessário ao desenvolvimento

econômico e possuidor de um valor, ou seja, é resultado da desvalorização social e econômica das atividades domésticas, tendo como referência a utilização do conceito de divisão sexual do trabalho, que evidencia a divisão de *atividades culturalmente atribuídas ao masculino* e associadas à *produção mercantil* e a *feminina com as atividades familiares e domésticas*. Esta construção cultural induz à desvalorização da capacidade produtiva das mulheres no mundo do trabalho e ao não reconhecimento das atividades domésticas como um trabalho que gera valor.

### ◆ PARCELAS SALARIAIS

O salário é constituído de um *núcleo* (salário-base) em torno do qual gravitam distintas parcelas pagas pelo/a empregador/a com caráter de retribuição do trabalho.

O conjunto das parcelas salariais pagas à empregada, em função do contrato de trabalho, é usualmente denominado de *remuneração*.

São parcelas salariais:

- **Salário-base:** constitui o *núcleo salarial*, a parcela fixa principal paga pelo/a empregador/a, com periodicidade máxima mensal.

O salário-base exerce *força atrativa* sobre as demais parcelas, integrando-as ao conjunto remuneratório para todos os efeitos, quando presente a *habitualidade de pagamento*, ou seja a reiteração destas parcelas no tempo.

- **Abono:** é o adiantamento salarial concedido pelo/a empregador/a. Nele também se enquadra a antecipação salarial compensável em futuro reajuste anual objeto de negociação coletiva.

- **Adicionais:** são parcelas salariais suplementares devidas à empregada em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias adversas que lhe acarretam danos à saúde.

Os adicionais mais conhecidos são: de *insalubridade* (art. 192, CLT); de *periculosidade* (art. 193, § 1º, CLT); *noturno* (art. 73, caput, CLT); de *horas extras* (art. 7º, XVI, CF); e de *transferência* (art. 469, § 3º, CLT).



## ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

A Emenda Constitucional nº 72, de 2013, embora consagre o *princípio da equiparação de direitos*, paradoxalmente deixou de estender às trabalhadoras domésticas o direito ao “*adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei*”, previsto no inciso XXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Trata-se de uma injustiça residual. O trabalho doméstico integra a *Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP)*, aprovada pelo Decreto nº 6.481, de 2008, precisamente por ser considerado um trabalho *prejudicial à saúde e à segurança*, pelos seus prováveis riscos ocupacionais, relacionados a esforços físicos intensos, calor, exposição ao fogo, posições antiergonômicas, movimentos repetitivos, tracionamento da coluna vertebral, sobrecarga muscular e queda de nível, todos os presentes na classificação das atividades e operações previstas nas Normas Regulamentadoras sobre segurança e saúde do trabalho aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

## ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÃO

Existe previsão legal de pagamento do adicional por *acúmulo de função* para as categorias profissionais de vendedores (Lei nº 3.207, de 1957) e radialistas (Lei nº 6.615, de 1978).

É razoável defender a possibilidade de extensão do *adicional por acúmulo de função* para outras categorias profissionais, inclusive as trabalhadoras domésticas, quando, no curso do contrato de trabalho, o/a empregado/a vier a exercer, de forma cumulativa, outra função, que exija um acréscimo de atribuições e responsabilidades em relação àquelas originalmente contratadas.

Exemplo: a empregada é contratada para realizar os afazeres domésticos típicos e, depois de algum tempo de vigência do contrato, passa a acumular esta atividade com o cuidado de idoso/a.

A aplicação do *adicional por acúmulo de função* em benefício de empregado pertencente à outra categoria profissional foi objeto de decisão do TRT 2ª Região/São Paulo, conforme pronunciamento abaixo:

### ACÚMULO DE FUNÇÕES. CABIMENTO DE FIXAÇÃO DE ADICIONAL.

O contrato de trabalho é caracterizado pela reciprocidade entre as obrigações contratuais. Deve haver um equilíbrio entre as prestações, sob pena de se causar o enriquecimento ilícito do

empregador. Outrossim, devem ser observados os princípios da boa-fé contratual e da equivalência das prestações. O exercício de tarefas alheias àquelas inerentes à função do empregado deve ser remunerado, consoante disposto nos artigos 884 e 422 do Código Civil. Hipótese em que, nos termos do art. 8º da CLT, é aplicável, por analogia, o art. 13 da Lei 6.615/78, que prevê o direito ao recebimento de adicional de acúmulo de funções de 10%, 20% ou 40%, para o radialista, conforme os critérios definidos em lei. Cabe ao magistrado, com base no princípio da razoabilidade, e considerando os elementos probatórios de cada caso concreto, fixar o adicional. (TRT/SP - 02319200631102000 - RO - Ac. 4ªT 20090313709- Rel. Ivani Contini Bramante- DOE 08/05/2009)

• **Gratificações:** são parcelas salariais suplementares pagas à empregada pelo exercício do trabalho em determinada situação, função ou época especial.

São instituídas espontaneamente pelo/a empregador/a, como forma de estimular o trabalho, ou podem ser criadas por lei, por norma coletiva ou por ajuste contratual.

São exemplos: a *gratificação de assiduidade*, a *gratificação de função* e a *gratificação por tempo de serviço*.

## OUTRAS PARCELAS SALARIAIS

Outras parcelas salariais estão previstas no § 1º do art. 457 da CLT, que, todavia, não são usuais no cotidiano do trabalho doméstico. São elas:

a) Comissões: parcelas salariais pagas ao/a empregado/a com base na sua produtividade em determinado período de tempo.

A comissão pode ser instituída como o próprio *salário-base* ou como parcela suplementar a este. Neste último caso teríamos o salário misto, constituído de uma parcela fixa mais uma parcela variável.

Quando instituída como *salário-base*, será garantido ao/a empregado/a a percepção de renda mensal nunca inferior ao salário mínimo (art. 7º, inciso VII, da CF).

b) Diárias de viagem: parcelas destinadas a ressarcir as despesas que o/a empregado/a efetua em viagens realizadas na execução do contrato.

Em princípio, as diárias de viagem têm natureza indenizatória. Porém, quando excedem a 50% (cinquenta por cento) do salário-base mensal adquirem natureza salarial na sua totalidade.

#### ◆ 13º SALÁRIO

Trata-se de gratificação salarial obrigatória, instituída pela Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, devida pelo/a empregador/a, observados os seguintes critérios:

a) corresponde ao valor de uma remuneração mensal, com integração das parcelas salariais pagas habitualmente à empregada;

b) é devida na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço, ou fração igual ou superior a 15 dias;

c) deve ser paga em 2 (duas) parcelas:

c.1) a primeira, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, ou por ocasião das férias, quando requerido pela empregada no mês de janeiro do ano correspondente, e o seu valor será equivalente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração do mês anterior ao do pagamento;

c.2) a segunda, até o dia 20 de dezembro de cada ano, no valor da remuneração do mês do dezembro, compensando-se o valor pago na primeira parcela;

d) na extinção do contrato de trabalho, salvo na hipótese de dispensa por justa causa, é devida a gratificação proporcional ao tempo de serviço, calculada sobre o valor da remuneração do mês da rescisão.

#### PRÁTICA TRABALHISTA

Empregada admitida em 13/04/2015, por prazo indeterminado, foi despedida sem justa causa em 14/08/2015, mediante aviso prévio. Recebeu o salário referente ao mês de julho/2015 no valor R\$ 1.530,00. Quanto receberá a título de 13º salário?

1 Tempo de serviço

Regra prática: diminuir da data do término a data do início do contrato de trabalho.

14.08.15 – término do contrato;  
- 13.04.15 – início do contrato;  
01.04.00 – quatro meses e um dia.

2 13º salário proporcional:

R\$ 1.530,00 x 4/12 = R\$ 510,00.

**Explicação:**

R\$ 1.530,00 → valor do salário na data da rescisão;

4/12 → proporção de meses trabalhados em 2015 (não considerada a fração inferior a 15 dias no mês da rescisão).

#### ◆ SALÁRIO-FAMÍLIA

O salário-família é regido pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Trata-se benefício de natureza previdenciária, devido à empregada doméstica que tem filhos/as com idade até 14 (quatorze) anos, ou inválidos/as de qualquer idade.

#### FILHO/A EQUIPARADO/A

Equiparam-se a filho/a, para os efeitos previdenciários, o/a enteado/a e o/a menor sob tutela, mediante apresentação de declaração ou termo de tutela, conforme o caso, e desde que comprovada a dependência econômica.

As cotas do salário-família são pagas mensalmente pelo/a empregador/a, junto com o salário, e deduzidas do valor das contribuições previdenciárias que estiver obrigado/a a recolher.

O sistema *e-Social Doméstico* lança automaticamente o valor do salário-família e deduz da contribuição devida pelo/a empregador/a, com base nas informações prestadas sobre os dependentes da empregada doméstica.

• **Condicionalidade:** O pagamento do salário-família é condicionado à apresentação da certidão de nascimento do/a filho/a ou da documentação relativa ao/a equiparado/a, bem como à apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória e de comprovação de frequência à escola do/a filho/a ou equiparado/a.

O valor do salário-família é atualizado periodicamente, de acordo com os critérios de reajuste dos benefícios pagos pela Previdência Social.

### VALOR DEVIDO A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2016:

O valor da cota do salário-família, a partir de 1º de janeiro de 2016, é de:

VALOR	PARA
R\$ 41,37 (quarenta e um reais e trinta e sete centavos)	A empregada doméstica com remuneração mensal de até R\$ 806,80 (oitocentos e seis reais e oitenta centavos);
R\$ 29,16 (vinte e nove reais e dezesseis centavos)	A empregada doméstica com remuneração mensal superior a R\$ 806,80 (oitocentos e seis reais e oitenta centavos) e igual ou inferior a R\$ 1.212,64 (um mil duzentos e doze reais e sessenta e quatro centavos).

Fonte: Portaria Interministerial Ministros de Estado do Trabalho e Previdência Social – MTPS/MF nº 1, de 08.01.2016, publicada no D.O.U de 11.01.2016.

As cotas do salário-família serão devidas proporcionalmente aos dias trabalhados nos meses de admissão e de dispensa da empregada.

### PRÁTICA TRABALHISTA

Empregada, mãe de 2 filhos, com 3 e 8 anos de idade, teve o seu contrato de trabalho extinto em 19/02/2016. Recebia salário no valor R\$ 1.200,00 por mês. Qual o valor do salário-família a que tem direito na data da rescisão contratual?

a)  $R\$ 29,16 \div 30 \times 19 = R\$ 18,47$ ;

b)  $R\$ 18,47 \times 2 = R\$ 36,94$ .

#### Explicação:

R\$ 29,16 → valor de uma cota do salário-família para a empregada com remuneração superior a R\$ 806,80 e igual ou inferior a R\$ 1.212,64 (um mil duzentos e doze reais e sessenta e quatro centavos), a partir de 1º de janeiro de 2016;

30 → os dias do mês;

19 → os dias trabalhados no mês da rescisão;

2 → número de cotas devidas;

R\$ 36,94 → valor das cotas do salário-família proporcionalmente aos dias trabalhados no mês da rescisão.

### ◆ VALE-TRANSPORTE

O vale-transporte é regido pela Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985.

A empregada doméstica tem direito ao vale-transporte para custear as despesas decorrentes do deslocamento residência-trabalho-residência, através de transporte coletivo público.

O/A empregador/a fornecerá os vales-transporte de acordo com o percurso residência-trabalho-residência efetivamente realizado pela empregada doméstica, podendo substituir a concessão dos vales pelo pagamento, em dinheiro, dos valores necessários à aquisição das passagens pela empregada.

É facultado ao/à empregador/a descontar até 6% (seis por cento) do salário base da empregada, assumindo o pagamento do valor que exceder a esta parcela.

O vale-transporte não tem natureza salarial, não se incorporando à remuneração da empregada para quaisquer efeitos, inclusive para incidência de contribuição previdenciária ou depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

### ◆ CARÁTER ALIMENTAR DO SALÁRIO

O salário exerce papel primordial na vida da trabalhadora, por ser o meio de que dispõe para buscar a satisfação de suas necessidades humanas básicas e as de sua família, com alimentação, moradia, saúde, educação, bem como o exercício de outros direitos indispensáveis a uma vida digna.

Este papel desempenhado pelo salário lhe confere um caráter alimentar, em torno do qual se estabeleceu um sistema de garantias com o objetivo de proteger o salário nos aspectos relativos ao valor, ao pagamento e à vedação de discriminações.

efeitos, inclusive para incidência de contribuição previdenciária ou depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

## GARANTIAS SALARIAIS

### ◆ SALÁRIO MÍNIMO

É a parcela salarial mínima devida e paga diretamente pelo/a empregador/a a todo/a trabalhador/a, pelo cumprimento da jornada normal de trabalho.

#### PODE HAVER PAGAMENTO DE SALÁRIO MÍNIMO PROPORCIONAL À JORNADA DE TRABALHO?

O dispositivo da Constituição Federal que assegura o direito ao salário mínimo (art. 7º, inciso IV) está em correlação com aquele que dispõe sobre a duração normal do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (art. 7º, inciso XIII).

A Lei nº 13.152, de 29 de julho de 2015, que dispõe sobre a *política de valorização do salário mínimo*, permite a fixação do salário mínimo por hora, dia ou mês.

A Orientação Jurisprudencial nº 358 da Seção de Dissídios Individuais – SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho – TST autoriza a contratação do pagamento de salário mínimo proporcional à jornada reduzida, exceto na Administração Pública:

**OJ 358. SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. EMPREGADO. SERVIDOR PÚBLICO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.02.2016) - Res. 202/2016, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.02.2016.**

I - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

II – Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.

Por se tratar de condição excepcional, o pagamento de salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado deverá ser objeto de contratação expressa, mediante anotação dessa condição de trabalho na CTPS da empregada.

O salário mínimo constitui garantia mínima de subsistência da trabalhadora, devendo ser capaz de atender às suas

necessidades vitais básicas e de sua família, com alimentação, moradia, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, conforme está assegurado no art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal.

O valor do salário mínimo deve ser objeto de reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo.

#### POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO

A Lei nº 13.152, de 2015, aprovada no Governo da Presidenta Dilma Roussef, dispõe sobre a *política de valorização do salário mínimo*.

Esta lei estabelece que “os reajustes para a preservação do poder aquisitivo do salário-mínimo corresponderão à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado e divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), acumulada nos 12 (doze) meses anteriores ao mês do reajuste”.

A lei prevê ainda a *garantia de aumento real* do salário mínimo mediante a aplicação de percentual equivalente à taxa de crescimento real do Produto Interno Bruto (PIB), apurada pelo IBGE.

Estes critérios de reajuste do salário mínimo foram estabelecidos para o período de 2016 a 2019.

### ◆ IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

O salário ajustado entre as partes não pode ter o seu valor reduzido.

Esta garantia decorre da atuação de dois princípios: o da *irredutibilidade salarial*, expresso no art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal; e o da *inalterabilidade contratual lesiva ao/a trabalhador/a*, previsto no art. 468 da CLT.

Tal vedação se aplica à *redução direta* (diminuição do valor do salário) e à *redução indireta* (redução do trabalho que implica diminuição do salário).

#### VALOR NOMINAL E VALOR REAL

Predomina no meio jurídico a interpretação de que a regra da irredutibilidade restringe-se ao *valor nominal* do salário.

Exemplo: as partes ajustaram o salário no valor de R\$ 1.200,00. O/a

empregador/a não poderá, depois de algum tempo, reduzir o valor do salário para R\$ 900,00.

Este entendimento não leva em conta a redução do *valor real* do salário decorrente da perda do seu poder aquisitivo. Ou seja, não considera o fato de que, decorrido algum tempo, este mesmo salário de R\$ 1.200,00 não terá o valor de compra que tinha no momento do ajuste, em virtude da pressão inflacionária.

Uma interpretação sistêmica do texto constitucional afiança a noção de que a regra da irredutibilidade também alcança o *valor real* do salário.

Em dois preceitos fundamentais que integram o sistema de proteção da renda do/a trabalhador/a, a Constituição Federal estabeleceu como princípio a **preservação do seu valor real**. O primeiro deles é o art. 7º, inciso IV, já mencionado, que trata da garantia do salário mínimo. Este dispositivo prevê uma sistemática de reajustes periódicos do salário mínimo **“que lhe preservem o poder aquisitivo”**. O outro é o § 4º do art. 201, que assegura o reajustamento dos benefícios previdenciários, **“para preservá-los, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios definidos em lei”**.

Deste modo, defendemos que, para além do mero *valor nominal*, as normas protetivas da Constituição da República se estendem ao *valor real* do salário.

#### • Flexibilização da regra da irredutibilidade.

O mesmo dispositivo da Constituição Federal que instituiu a *regra da irredutibilidade* (art. 7º, inciso VI), acabou por flexibilizá-la, na medida em que autoriza a redução do valor do salário mediante processo de contratação coletiva.

#### ◆ INTANGIBILIDADE SALARIAL

É a regra da vedação de descontos no salário da empregada.

Está prevista no art. 7º, inciso X, da Constituição Federal – que considera crime a *retenção dolosa do salário* – e no art. 462 da CLT – que proíbe ao/a empregador/a efetuar descontos não autorizados no salário da empregada.

#### A QUESTÃO DOS DESCONTOS NA LEI DO TRABALHO DOMÉSTICO

Não era incomum no trabalho doméstico a prática de descontos salariais referentes à disponibilização de utilidades como alimentação

e produtos de higiene pessoal para o consumo da empregada durante a execução do serviço.

Com a aprovação da Lei nº 11.324, de 20/07/2006, esta prática passou a ser vedada.

A Lei do Trabalho Doméstico incorporou, no seu art. 18, o texto da Lei nº 11.324, de 2006, proibindo ao/a empregador/a efetuar descontos no salário da empregada por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

No trabalho doméstico tais utilidades são fornecidas à empregada como meios para a execução do serviço e não como uma retribuição do trabalho.

#### Descontos autorizados:

- 1) contribuição da empregada para a previdência social (8% a 11% do salário);
- 2) dedução do imposto de renda sobre o salário que supere o piso de retenção;
- 3) despesas com vale-transporte (6% do salário).

#### Outros descontos autorizados:

- 1) em caso de adiantamento salarial;
- 2) para inclusão da empregada em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, mediante acordo escrito entre as partes. O desconto não pode ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário;
- 3) por despesas com moradia, quando fornecida em local diverso da residência em que a empregada presta o serviço e lhe proporcione liberdade e disponibilidade de espaço, desde que expressamente acordado entre as partes. (*O cômodo que a empregada utiliza na residência do/a empregador/a quando dorme no serviço não pode ser considerado como moradia*).

A Lei do Trabalho Doméstico ainda proíbe o desconto por despesas com transporte, hospedagem e alimentação nos casos em que a empregada acompanha o/a empregador/a prestando serviços em viagem.

#### ◆ ISONOMIA SALARIAL

É a garantia de *salário igual para o trabalho de igual valor*.

O art. 461 da CLT dispõe que havendo identidade de função, o trabalho de igual valor, prestado ao/a mesmo/a empregador/a, na mesma localidade, corresponderá igual salário.

## TRABALHO DE IGUAL VALOR

De acordo com a CLT, configura-se o *trabalho de igual valor* quando presentes os seguintes requisitos: igual produtividade, mesma perfeição técnica e simultaneidade no exercício da função.

A diferença de tempo de serviço entre os/as empregados/as, na função em que se busca a equiparação salarial, não pode ser superior a dois anos.

### ◆ GARANTIAS DO PAGAMENTO

**Quanto ao tempo:** o pagamento do salário não pode ser estipulado por período superior a um mês (art. 459 da CLT) e deverá ser efetuado até o dia 7 do mês subsequente ao vencido (art. 35 da Lei do Trabalho Doméstico).

**Quanto ao lugar:** o pagamento do salário deverá ser efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, ou, a critério das partes, mediante depósito em conta bancária (art. 465 da CLT).

**Quanto ao meio:** o pagamento do salário deverá ser efetuado em moeda corrente nacional, sob pena de considerar-se como não feito (art. 463 da CLT).

## RECIBO DE PAGAMENTO

O pagamento do salário será efetuado contra recibo, assinado pela empregada (art. 464 da CLT), sendo-lhe fornecida uma cópia, com identificação do/a empregador/a, e do qual constarão o salário, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados, as horas extras realizadas, os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

## PROIBIÇÃO DO SALÁRIO COMPLESSIVO

A trabalhadora tem o direito de conhecer a exata composição e os valores das parcelas que lhe são devidas e pagas pelo/a empregador/a. O pagamento indiscriminado de parcela que integra a remuneração configura o chamado salário complessivo, considerado nulo pela Súmula nº 91 do TST:

**SALÁRIO COMPLESSIVO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

## TEMPO DO TRABALHO

A Constituição Federal de 1988, na sua redação original, não estendia às empregadas domésticas as normas referentes ao tempo do trabalho.

Em virtude disso, não eram assegurados a esta categoria profissional o direito à *limitação da jornada de trabalho*, e, por consequência, ao pagamento do salário correspondente às horas trabalhadas a mais e o direito aos intervalos para alimentação e descanso.

Esta discriminação foi corrigida com a aprovação da Emenda Constitucional nº 72, de 2013, que alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos entre as empregadas domésticas e os demais trabalhadores/as urbanos/as e rurais, assegurando-lhes o direito à duração do trabalho não excedente a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais.

### ◆ JORNADA DE TRABALHO

É o tempo em que a empregada põe a sua força de trabalho à disposição do/a empregador/a no período de um dia.

De acordo com a Constituição Federal (art. 7º, inciso XIII) e a Lei do Trabalho Doméstico (art. 2º) a jornada normal de trabalho não pode exceder a 08 (oito) horas.

### ◆ CARGA HORÁRIA SEMANAL

É a quantidade de horas correspondente à soma das jornadas de trabalho nos dias úteis da semana.

A Constituição Federal (art. 7º, inciso XIII) e a Lei do Trabalho Doméstico (art. 2º) limitam a carga horária semanal a 44 (quarenta e quatro) horas.

### ◆ DURAÇÃO MENSAL DO TRABALHO

Corresponde à quantidade de horas em um mês de trabalho, consideradas as horas relativas aos repousos semanais remunerados (RSRs).



### TOTAL DE HORAS MENSAIS, JÁ INCLUÍDOS OS RSRs, PARA A EMPREGADA QUE TRABALHA 8 HORAS DIÁRIAS E 44 SEMANAIS

$$44 \div 6 \times 30 = 220$$

#### Explicação:

- 44 → carga horária semanal;
- 6 → os dias úteis da semana;
- 30 → os dias do mês;
- 220 → duração mensal do trabalho.

A duração mensal do trabalho é o **divisor** para o cálculo do valor do salário-hora.

### PRÁTICA TRABALHISTA

Empregada recebe salário mensal de R\$ 1.320,00 para cumprir uma carga horária de 8 horas diárias e 44 semanais. Qual o valor do salário-hora?

$$R\$ 1.320,00 \div 220 = R\$ 6,00$$

#### Explicação:

- R\$ 1.320,00 → salário mensal;
- 220 → duração mensal do trabalho, já incluídos os RSRs, para a carga horária de 8 horas diárias e 44 semanais;
- R\$ 6,00 → valor do salário-hora.

Caso o contrato de trabalho estipule jornada de trabalho inferior à normal, o salário-hora será calculado com base em divisor diverso (LC 150/2015, art. 2º, § 2º).

### PRÁTICA TRABALHISTA

Empregada recebe salário mensal de R\$ 1.440,00 para cumprir uma carga horária de 6 horas diárias e 36 semanais. Qual o valor do

salário-hora?

- 1 Cálculo do total de horas mensais, já incluídos os RSRs:

$$36 \div 6 \times 30 = 180$$

- 2 Cálculo do valor do salário hora:

$$R\$ 1.440,00 \div 180 = R\$ 8,00$$

#### Explicação:

- 36 → carga horária semanal;
- 6 → os dias úteis da semana;
- 30 → os dias do mês;
- 180 → duração mensal do trabalho, já incluídos os RSRs, para a carga horária de 6 horas diárias e 36 semanais;
- R\$ 1.440,00 → salário mensal;
- R\$ 8,00 → valor do salário-hora.

### ◆ REGIME DE TRABALHO 12X36

A Lei Complementar nº 150/2015 autoriza a contratação de empregada doméstica sob o regime de trabalho 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso).

Neste caso:

- ✓ a **jornada de trabalho** é de 12 (doze) horas, não sendo consideradas como extras as horas que ultrapassam a 8ª (oitava) diária;
- ✓ a **carga horária semanal** é irregular, sendo a primeira semana constituída de 48 (quarenta e oito) horas de trabalho e a seguinte de 36 (trinta e seis) horas;
- ✓ a **duração mensal do trabalho** corresponde a 210 (duzentos e dez) horas, já incluídos os RSRs.

### CÁLCULO DO TOTAL DE HORAS MENSAIS, JÁ INCLUÍDOS OS RSRs, NO REGIME 12X36:

- 1  $(48 + 36) \div 2 = 42$ ;

- 2  $42 \div 6 \times 30 = 210$ .

#### Explicação:

- 48 → carga horária da primeira semana;

36 → carga horária da segunda semana;  
42 → média semanal de trabalho;  
6 → os dias úteis da semana;  
30 → os dias do mês.

Na jornada de trabalho de 12 (doze) horas deve ser assegurado à empregada o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação.

No salário mensal pactuado neste regime de trabalho já está computado o pagamento das horas relativas aos descansos semanais remunerados e aos feriados.

#### ADEQUAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO 12X36

A Lei do Trabalho Doméstico não especifica as situações que autorizam a pactuação deste regime de trabalho, o que não significa que possa ser adotado de forma indiscriminada.

Trata-se de regime de trabalho usualmente praticado nas atividades domésticas voltadas para o cuidado de pessoas idosas ou enfermas.

##### • Controle da jornada

É obrigatória a adoção de sistema fidedigno de controle da jornada de trabalho da empregada doméstica, pelo/a empregador/a, que poderá valer-se de meio manual, mecânico ou eletrônico, sendo vedada a prenotação de horários (horários de entrada e saída uniformes).

A não realização do controle de frequência pelo/a empregador/a gera a presunção de veracidade da jornada de trabalho informada pela empregada em juízo.

##### ◆ HORAS EXTRAS

São consideradas horas extras aquelas que excederem a jornada normal de trabalho de 8 (oito) horas e a carga horária semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

##### • Jornada inferior à normal

Se as partes pactuarem jornada inferior à normal, são consideradas extras as horas trabalhadas diariamente além dessa

jornada (LC 150/2015, art. 2º, § 2º).

Exemplo:

Para a empregada doméstica com jornada de trabalho pactuada de 4 horas diárias, é considerada extra a que ultrapassar a 4ª hora.

##### • Adicional de hora extra

As horas extras são remuneradas com um adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

#### CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS

##### Situação 01:

Empregada que recebe salário-base mensal de R\$ 1.320,00, com carga horária de 8 horas diárias e 44 semanais, em certo mês realiza 20 horas extras. Quanto receberá pelas horas trabalhadas a mais?

- a)  $R\$ 1.320,00 \div 220 = R\$ 6,00$ ;
- b)  $R\$ 6,00 \times 50\% = R\$ 3,00$ ;
- c)  $R\$ 6,00 + R\$ 3,00 = R\$ 9,00$ ;
- d)  $20 \times R\$ 9,00 = R\$ 180,00$ .

##### Explicação:

R\$ 1.320,00 → salário-base mensal;

220 → duração mensal do trabalho, já incluídos os RSRs, para a carga horária de 8 horas diárias e 44 semanais:  $44 \div 6 \times 30 = 220$ ;

R\$ 6,00 → valor da hora normal;

50% → adicional de hora extra;

R\$ 3,00 → valor do adicional de hora extra;

R\$ 9,00 → valor da hora extra;

20 → quantidade de horas extras no mês;

R\$ 180,00 → valor das horas extras realizadas no mês.

##### Situação 02:

Empregada que recebe salário-base mensal de R\$ 960,00, com carga horária de 4 horas diárias e 24 semanais, em certo mês realiza 15 horas extras. Quanto receberá pelas horas trabalhadas a mais?

- a)  $R\$ 960,00 \div 120 = R\$ 8,00$ ;
- b)  $R\$ 8,00 \times 50\% = R\$ 4,00$ ;
- c)  $R\$ 8,00 + R\$ 4,00 = R\$ 12,00$ ;
- d)  $15 \times R\$ 12,00 = R\$ 180,00$ .

**Explicação:**

$R\$ 960,00 \rightarrow$  salário-base mensal;

$120 \rightarrow$  duração mensal do trabalho, já incluídos os RSRs, para a carga horária de 4 horas diárias e 24 semanais:  $24 \div 6 \times 30 = 120$ ;

$R\$ 8,00 \rightarrow$  valor da hora normal;

$50\% \rightarrow$  adicional de hora extra;

$R\$ 4,00 \rightarrow$  valor do adicional de hora extra;

$R\$ 12,00 \rightarrow$  valor da hora extra;

$15 \rightarrow$  quantidade de horas extras no mês;

$R\$ 180,00 \rightarrow$  valor das horas extras realizadas no mês.

• **Limite de tolerância diário**

A jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de até 2 (duas) horas extras. Este limite de tolerância diário é previsto no caput do art. 59 da CLT, aplicado subsidiariamente ao trabalho doméstico, por autorização do art. 19 da Lei Complementar nº 150/2015.

• **Horas extras habituais**

As horas extras constituem condição de trabalho adversa, com potencialidade danosa à saúde física e psíquica da trabalhadora, sendo, por isso, de natureza excepcional.

Quando distorcidas na sua finalidade e exigidas de forma habitual, ou seja, quando se tornam rotineiras no cotidiano da relação de trabalho, integram o salário da trabalhadora para efeito de pagamento de parcelas como repouso semanal remunerado e feriados, 13º salário e aviso prévio.

O reflexo das horas extras sobre férias e FGTS independe da sua habitualidade.

• **Regime de compensação. Banco de horas**

No regime de compensação da jornada, as horas trabalhadas a mais em determinado dia, poderão ser compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho em outro dia, não

sendo consideradas como horas extras.

A Lei Complementar nº 150/2015 autoriza a instituição do regime de compensação da jornada, mediante acordo escrito entre o/a empregador/a e a empregada doméstica.

A sistemática adotada por esta lei conjuga a clássica compensação mensal com o *banco de horas* anual, da seguinte forma:

- ✓ as primeiras 40 (quarenta) horas trabalhadas a mais, durante o mês, serão pagas como horas extras;
- ✓ destas primeiras 40 (quarenta) horas trabalhadas a mais, poderão ser deduzidas as horas não trabalhadas, durante o mês, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado (*compensação mensal*);
- ✓ o saldo de horas que excederem as primeiras 40 (quarenta) horas trabalhadas a mais, durante o mês, já com a compensação das horas não trabalhadas neste mesmo período, quando for o caso, formará um *banco de horas* (espécie de crédito de horas), para futura compensação, no período de 01 (um) ano;
- ✓ havendo a rescisão do contrato de trabalho com saldo de horas não compensadas, estas serão pagas como horas extras e calculadas sobre o valor da remuneração da empregada na data da rescisão.

**CRÍTICA AO BANCO DE HORAS DOMÉSTICO**

O limite à duração do trabalho constitui um direito humano, essencial para uma vida saudável e para o exercício dos direitos à saúde, à convivência familiar e comunitária e ao lazer.

As normas sobre a duração do trabalho visam à promoção da saúde e da segurança no ambiente laboral, com fundamento nos preceitos constitucionais que asseguram a redução dos riscos e malefícios inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e que priorizam as ações dirigidas à saúde pública (arts. 7º, inciso XXII, 194, caput, 196 e art. 197 da CF).

A instituição do *banco de horas* anual configura notória flexibilização das normas sobre a duração do trabalho, na medida em que permite a realização de jornadas extraordinárias por períodos contínuos ao longo do ano, em manifesto prejuízo da empregada.

No caso específico do *banco de horas* instituído pela Lei do Trabalho Doméstico há ainda dois agravantes: a pactuação por mero acordo bilateral e a ausência de limite diário à extrapolção da jornada.

Por acarretar trabalho em condições adversas à empregada, o *banco de horas* não poderia ser pactuado por acordo bilateral, senão mediante negociação coletiva, em que a desigualdade inerente à relação individual de trabalho é compensada com a capacidade de negociação do sindicato, a exemplo do *banco de horas* previsto no § 2º do art. 59 da CLT para os trabalhadores/as em geral, uma vez que a Constituição Federal não permite que o acordo meramente bilateral estabeleça condições de trabalho que causem prejuízo à saúde e à segurança da trabalhadora.

Por outro lado, a ausência de limite diário à extrapolação da jornada abre espaço para a realização de jornadas de trabalho extenuantes, por períodos contínuos ao longo do ano, o que contribui para o surgimento de problemas de saúde e amplia os riscos inerentes ao trabalho, na contramão do que dispõe o art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal.

Assim, na lacuna da lei é razoável aplicar ao *banco de horas doméstico* o limite de 10 (dez) horas de trabalho por dia – ou 02 (duas) horas a mais –, previsto no § 2º do art. 59 da CLT, por autorização do art. 19 da Lei Complementar nº 150/2015.

#### • Transparência

Para a validade do *banco de horas*, a empregada deve ter pleno conhecimento da forma como será operacionalizada a compensação da jornada de trabalho e o efetivo controle e fiscalização do saldo de horas, mediante apresentação, pelo/a empregador/a, do extrato mensal de crédito e débito de horas, com indicação das horas trabalhadas a mais, das horas ou dias úteis não trabalhados e das compensações realizadas no período, bem como do saldo existente para compensação futura, tudo correlacionado com o controle de frequência da empregada.

#### • Irregularidades

A presença de irregularidades ou a falta de transparência na gestão do banco de horas importa no pagamento das horas trabalhadas a mais como extras, com o acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

#### ◆ TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

A Lei do Trabalho Doméstico prevê a possibilidade de adoção do trabalho em regime de tempo parcial, observado o seguinte:

- ✓ considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração semanal não excede a 25 (vinte e cinco) horas;
- ✓ o salário a ser pago a empregada será proporcional à sua jornada de trabalho;
- ✓ a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de até 1 (uma) hora extra diária, mediante acordo escrito entre as partes;
- ✓ o período de duração das férias será proporcional à duração semanal do trabalho.

#### ◆ TRABALHO NOTURNO

O trabalho noturno é aquele realizado pela empregada entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

Por ficção legal, a hora noturna equivale a 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, ou seja, 7 (sete) minutos e 30 (trinta) segundos a menos que a hora normal (60 minutos).

Na jornada mista – a que inicia antes das 22 (vinte e duas) horas e termina após esse horário –, serão consideradas noturnas apenas as que ultrapassarem às 22 (vinte e duas) horas.

#### • Adicional noturno

As horas noturnas são remuneradas com um adicional de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

#### CÁLCULO DAS HORAS NOTURNAS

Empregada que recebe salário-base mensal de R\$ 1.540,00, com carga horária de 8 horas diárias e 44 semanais, em certo mês realiza 10 horas noturnas. Quanto receberá pelas horas noturnas trabalhadas?

- a)  $R\$ 1.540,00 \div 220,00 = R\$ 7,00$ ;
- b)  $R\$ 7,00 \times 20\% = R\$ 1,40$ ;
- c)  $R\$ 7,00 + R\$ 1,40 = R\$ 8,40$ ;
- d)  $R\$ 8,40 \times 10 = R\$ 84,00$ .

#### Explicação:

$R\$ 1.540,00 \rightarrow$  salário-base mensal;

220  $\rightarrow$  duração mensal do trabalho, já incluídos os RSRs, para a carga horária de 8 horas diárias e 44 semanais:  $44 \div 6 \times 30 = 220$ ;

R\$ 7,00 → valor da hora diurna;  
 20% → adicional noturno;  
 R\$ 1,40 → valor do adicional noturno;  
 R\$ 8,40 → valor da hora noturna;  
 10 → quantidade de horas noturnas no mês;  
**R\$ 84,00** → valor das horas noturnas realizadas no mês

## TEMPO DO DESCANSO

Ao término de um tempo de trabalho corresponde um tempo de descanso, com a finalidade de assegurar à empregada a recuperação das suas energias físicas e psíquicas e a fruição do direito à convivência familiar e comunitária e ao lazer.

O tempo do descanso abrange: os intervalos intrajornada e interjornadas, o repouso semanal remunerado, o descanso em feriados e as férias anuais.

### ◆ INTERVALO INTRAJORNADA

É aquele que ocorre dentro da jornada de trabalho, para repouso e alimentação da empregada.

DURAÇÃO DA JORNADA	DURAÇÃO DO INTERVALO
Até 4 horas	Sem intervalo
De 4 até 6 horas	15 minutos
Acima de 6 horas	Mínimo: 1 hora* Máximo: 2 horas

\* A LC 150/2015 permite a redução do intervalo para 30 (trinta) minutos, mediante acordo prévio e escrito entre as partes.

Para a empregada doméstica que reside no local de trabalho o intervalo intrajornada pode ser concedido em 2 (dois) períodos, sendo cada um deles de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas.

## INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

A empregada com filho/a até 6 (seis) meses de idade terá direito a 2 (dois) intervalos especiais, de meia hora cada um, para amamentação, que não serão computados na duração da jornada de trabalho (art. 396, CLT).

O período de 6 (seis) meses poderá ser estendido, quando o exigir a saúde da criança.

### • Não concessão ou concessão parcial

A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo para repouso e alimentação implica o pagamento total do período correspondente, como se fosse tempo trabalhado, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal de trabalho, sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de trabalho para efeito de remuneração (art. 71, § 4º, da CLT; Súmula nº 437 do TST). São as chamadas *horas extras fictas*.

## PRÁTICA TRABALHISTA

Empregada cumpre jornada de trabalho, de segunda à sexta-feira, das 8 às 16 horas, sem intervalo, e, aos sábados, das 8 às 12 horas, e recebe salário-base de R\$ 1.100,00 por mês. Quanto lhe será devido, no final do mês, pelas horas correspondentes aos intervalos não usufruídos?

- R\$ 1.100,00 ÷ 220 = R\$ 5,00;
- R\$ 5,00 x 50% = R\$ 2,50;
- R\$ 5,00 + R\$ 2,50 = R\$ 7,50;
- 5 x 4,3 x R\$ 7,50 = **R\$ 161,25.**

### Explicação:

R\$ 1.100,00 → salário-base mensal;

220 → duração mensal do trabalho, já incluídos os RSRs, para a carga horária de 8 horas diárias e 44 semanais: 44 ÷ 6 x 30 = 220;

R\$ 5,00 → valor da hora normal;

50% → percentual de acréscimo do valor da hora correspondente ao intervalo não usufruído;

R\$ 2,50 → acréscimo do valor da hora correspondente ao intervalo não usufruído;

R\$ 7,50 → valor da hora correspondente ao intervalo não usufruído;  
5 → quantidade de horas correspondentes aos intervalos não usufruídos durante a semana (1 hora por dia, de segunda à sexta-feira);

4,3 → cálculo aproximado do número de semanas do mês ( $30 \div 7 = 4,286$ );

**R\$ 161,25** → pagamento das horas correspondentes aos intervalos não usufruídos durante o mês.

#### • Descumprimento das obrigações do contrato pelo/a empregador/a

A não concessão do intervalo intrajornada, de forma rotineira, no cotidiano da relação de trabalho, configura descumprimento das obrigações contratuais que autoriza a rescisão indireta do contrato, por culpa do/a empregador/a, nos termos do art. 27, parágrafo único, inciso IV, da Lei Complementar nº 150/2015.

#### ◆ INTERVALO INTERJORNADAS

É aquele que ocorre entre duas jornadas de trabalho, e tem por objetivo assegurar à empregada o descanso necessário à recuperação das energias gastas na execução do trabalho e uma disponibilidade maior de tempo para fruição pessoal.

O intervalo interjornada será de, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas. As horas suprimidas do intervalo devem ser pagas com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.

#### OJ Nº 355 DA SDI-I DO TST

**OJ 355. INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT** (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.02.2016)- Res. 202/2016, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.02.2016.

O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que forem subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

#### ◆ REPOUSO SEMANAL REMUNERADO (RSR)

É o tempo de descanso entre duas semanas de trabalho, cujo objetivo é permitir à empregada a recuperação das energias e a disponibilidade de tempo para fruição pessoal, incluindo a inserção no contexto familiar e comunitário e o lazer.

##### • Duração

O período de descanso será de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, coincidindo preferencialmente com o domingo.

À duração do repouso semanal soma-se o período correspondente ao intervalo mínimo de 11 (onze) horas que separa a última jornada de trabalho de uma semana e a primeira da semana seguinte. Desta forma, o lapso temporal mínimo entre duas semanas de trabalho corresponderá a 35 (trinta e cinco) horas.

##### • Remuneração

Valor da remuneração – corresponde ao valor do salário-dia, nele incluídas as horas extras habituais.

#### SALÁRIO-DIA

O salário-dia, no caso de empregada mensalista, é obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta).

#### CÁLCULO DO VALOR DO RSR

##### Situação 01:

Empregada recebe salário mensal de R\$ 1.980,00. Quanto lhe é pago por RSR\*?

$R\$ 1.980,00 \div 30 = R\$ 75,00$

##### Explicação:

R\$ 1.980,00 → salário mensal;

30 → os dias do mês;

**R\$ 75,00** → valor pago por RSR.

\* No caso da empregada mensalista a remuneração do RSR já está incluída no salário mensal.

##### Situação 02:

Empregada recebe salário de R\$ 1.760,00 por mês. Trabalha

habitualmente 12 horas extras por semana. Quanto lhe é devido por RSR?

1 Cálculo da quantidade de horas extras no mês, incluídos os RSRs\*:

a)  $12 \div 6 = 2$ ;

b)  $2 \times 30 = 60$ .

2 Cálculo do valor da remuneração mensal, incluídas as horas extras habituais:

a)  $R\$ 1.760,00 \div 220 = R\$ 8,00$ ;

b)  $R\$ 8,00 \times 50\% = R\$ 4,00$ ;

c)  $R\$ 8,00 + R\$ 4,00 = R\$ 12,00$ ;

d)  $60 \times R\$ 12,00 = R\$ 720,00$ ;

e)  $R\$ 1.760,00 + R\$ 720,00 = R\$ 2.480,00$ .

3 Cálculo do valor devido por RSR:

$R\$ 2.480,00 \div 30 = R\$ 82,67$

**Explicação:**

12 → quantidade de horas extras realizadas por semana;

6 → os dias úteis da semana;

2 → média das horas extras diárias;

30 → os dias do mês;

60 → quantidade de horas extras no mês, já incluídos os RSRs;

$R\$ 1.760,00$  → salário-base mensal;

220 → duração mensal do trabalho, já incluídos os RSRs, para a carga horária de 8 horas diárias e 44 semanais:  $44 \div 6 \times 30 = 220$ ;

$R\$ 8,00$  → valor da hora normal;

50% → adicional de hora extra;

$R\$ 4,00$  → valor do adicional de hora extra;

$R\$ 12,00$  → valor da hora extra;

$R\$ 720,00$  → valor das horas extras mensais;

$R\$ 2.480,00$  → salário mensal, nele incluídas as horas extras habituais;

**$R\$ 82,67$**  → valor pago por RSR, incluídas as horas extras habituais.

\*As horas extras prestadas habitualmente refletem no RSR.

#### • Requisitos do pagamento

o pagamento do RSR depende da *assiduidade* (frequência

integral) e da *pontualidade* (cumprimento integral do horário de trabalho) da empregada na semana anterior. A ausência ou os atrasos injustificados ao trabalho implica a perda da remuneração do RSR.

#### PRÁTICA TRABALHISTA

Empregada recebe salário mensal de  $R\$ 1.560,00$ , e, em determinada semana, faltou 2 (dois) dias ao trabalho, injustificadamente. Quanto receberá no final do mês?

a)  $R\$ 1.560,00 \div 30 = R\$ 52,00$ ;

b)  $R\$ 52,00 \times 27 = R\$ 1.404,00$ .

**Explicação:**

$R\$ 1.560,00$  → salário mensal;

30 → os dias do mês;

$R\$ 52,00$  → valor do salário-dia;

27 → os dias do mês trabalhados e que serão pagos, considerando o desconto das 2 (duas) faltas injustificadas ao trabalho em determinada semana e a perda da remuneração do RSR nessa mesma semana, totalizando o desconto de 3 (três) diárias;

**$R\$ 1.404,00$**  → valor do salário que receberá no final do mês.

#### • Trabalho no RSR

O trabalho no RSR, não compensado em outro dia da semana, será pago em dobro, sem prejuízo da remuneração do RSR. Ou seja, continua devida a remuneração do RSR, acrescentando-se o pagamento, em dobro, do trabalho efetivamente realizado no dia destinado ao descanso.

#### PRÁTICA TRABALHISTA

Empregada recebe salário mensal de  $R\$ 1.500,00$ . Em determinado mês trabalhou no domingo, que não foi compensado por outro dia de folga. Quanto receberá no final do mês?

a)  $R\$ 1.500,00 \div 30 = R\$ 50,00$ ;

b)  $R\$ 50,00 \times 2 = R\$ 100,00$ ;

c)  $R\$ 1.500,00 + R\$ 100,00 = R\$ 1.600,00$ .

**Explicação:**

$R\$ 1.500,00$  → salário mensal;

30 → os dias do mês;  
 R\$ 50,00 → valor do salário-dia;  
 2 → fator para apuração do pagamento do domingo em dobro;  
 R\$ 100,00 → remuneração do domingo trabalhado e não compensado por outro dia de folga;  
**R\$ 1.920,00** → valor do salário que receberá no final do mês.

#### ◆ DESCANSO EM FERIADOS

Os feriados são dias de descanso decorrentes de datas comemorativas civis ou religiosas.

#### FERIADOS CIVIS E RELIGIOSOS

De acordo com a Lei nº 9.093, de 12 de setembro de 1995:

São feriados civis (art. 1º):

- os declarados em lei federal;
- a data magna do Estado fixada em lei estadual;
- os dias do início e do término do ano do centenário de fundação do Município, fixados em lei municipal.

São feriados religiosos (art. 2º):

- os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a quatro, neste incluída a Sexta-Feira da Paixão.

Os feriados declarados em lei federal são os seguintes:

DATA	MOTIVO	LEGISLAÇÃO
1º de Janeiro	Confraternização Universal	Lei nº 10.607/2002
21 de Abril	Dia de Tiradentes	Lei nº 10.607/2002
1º de Maio	Dia do Trabalho	Lei nº 10.607/2002

7 de Setembro	Independência do Brasil	Lei nº 10.607/2002
12 de Outubro	Dia da Padroeira do Brasil	Lei nº 6.802/1980
2 de Novembro	Dia de Finados	Lei nº 10.607/2002
15 de Novembro	Dia da República	Lei nº 10.607/2002
25 de Dezembro	Natal	Lei nº 10.607/2002

O descanso em feriados recebe o mesmo tratamento conferido ao RSR referente a:

- ✓ Duração: 24 (vinte e quatro) horas consecutivas;
- ✓ Remuneração: corresponde ao valor do salário-dia, incluídas as horas extras habituais;
- ✓ Requisitos: assiduidade e pontualidade na semana anterior;
- ✓ Trabalho em feriado: o trabalho em feriado não compensado é pago em dobro, sem prejuízo da remuneração do descanso.

#### PRÁTICA TRABALHISTA

##### Desconto por falta de assiduidade:

Empregada recebe salário mensal de R\$ 1.950,00, e, em determinada semana, na qual recai um feriado, faltou 3 (três) dias ao trabalho, injustificadamente. Quanto receberá no final do mês?

- a) R\$ 1.950,00 ÷ 30 = R\$ 65,00;  
 b) R\$ 65,00 x 25 = **R\$ 1.625,00.**

##### Explicação:

R\$ 1.950,00 → salário mensal;  
 30 → os dias do mês;  
 R\$ 65,00 → valor do salário-dia;

25 → os dias do mês trabalhados e que serão pagos, considerando o desconto das 3 (três) faltas injustificadas ao trabalho em determinada semana e a perda da remuneração do RSR e do feriado nessa mesma semana, totalizando o desconto de 5 (cinco) diárias;

**R\$ 1.625,00** → valor do salário que receberá no final do mês.

#### **Trabalho em feriado:**

Empregada recebe salário mensal de R\$ 1.800,00. Em determinado mês trabalhou um feriado que não foi compensado por outro dia de folga. Quanto receberá no final do mês?

a)  $R\$ 1.800,00 \div 30 = R\$ 60,00$ ;

b)  $R\$ 60,00 \times 2 = R\$ 120,00$ ;

c)  $R\$ 1.800,00 + R\$ 120,00 = \mathbf{R\$ 1.920,00}$ .

#### **Explicação:**

R\$ 1.800,00 → salário mensal;

30 → os dias do mês;

R\$ 60,00 → valor do salário-dia;

2 → fator para apuração do pagamento do feriado em dobro;

R\$ 120,00 → remuneração do feriado trabalhado e não compensado por outro dia de folga;

R\$ 1.920,00 → valor do salário que receberá no final do mês.

### ◆ FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS

É o tempo de descanso de maior duração, após um longo período de trabalho, e tem por objetivo a preservação da saúde e segurança no trabalho, a recuperação das energias físicas e psíquicas da empregada e a sua inserção na vida familiar e comunitária, com uma maior disponibilidade de tempo para fruição pessoal.

#### • **Duração**

As férias têm duração de 30 (trinta) dias corridos.

### TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

No caso da empregada contratada em regime de tempo parcial o período das férias será proporcional à duração do trabalho semanal.

#### • **Período de aquisição**

As férias são adquiridas a cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho.

#### *Exemplo:*

Empregada admitida em 02 de março adquirirá o direito às férias em 01 de março do ano seguinte, e assim por diante.

#### • **Período de concessão**

É o período dentro do qual o/a empregador/a deve conceder as férias à empregada, compreendendo os 12 (doze) meses subsequentes ao período aquisitivo.

#### *Exemplo:*

A empregada adquire o direito às férias em 14 de novembro. No dia seguinte inicia o período de concessão, que expira em 13 de novembro do ano consecutivo.

#### • **Fracionamento das férias**

As férias da empregada doméstica poderão ser fracionadas, a critério do/a empregador/a, em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (catorze) dias corridos.

#### • **Remuneração das férias**

A empregada receberá durante as férias a remuneração que lhe for devida na data da concessão, acrescida de 1/3 (um terço).

Serão computadas no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias todas as parcelas salariais recebidas pela empregada no decorrer do período aquisitivo.

### PRÁTICA TRABALHISTA

Empregada admitida em 29/01/2015 gozou as férias relativas ao período aquisitivo 2015/2016 no mês de maio do ano de 2016. Durante o período aquisitivo trabalhou 12 (doze) horas extras por semana. Na data da concessão das férias recebia salário-base de R\$ 1.760,00 por mês. Qual o valor da remuneração das férias?

Período aquisitivo: 29/01/2015 a 28/01/2016;

Período concessivo: 29/01/2016 a 28/01/2017;

Período de gozo: maio/2016.

1 Cálculo da quantidade de horas extras no mês, incluídos os RSRs:

a)  $12 \div 6 = 2$ ;

b)  $2 \times 30 = 60$ .

2 Cálculo do valor do salário mensal, incluídas as horas extras habituais:

a)  $R\$ 1.760,00 \div 220 = R\$ 8,00$ ;

b)  $R\$ 8,00 \times 50\% = R\$ 4,00$ ;

c)  $R\$ 8,00 + R\$ 4,00 = R\$ 12,00$ ;

d)  $60 \times R\$ 12,00 = R\$ 720,00$ ;

e)  $R\$ 1.760,00 + R\$ 720,00 = R\$ 2.480,00$ .

3 Cálculo da remuneração das férias:

a)  $R\$ 2.480,00 \div 3 = R\$ 826,67$ ;

b)  $R\$ 2.480,00 + R\$ 826,67 = R\$ 3.306,67$  ou:

$R\$ 2.480,00 \times 4/3 = R\$ 3.306,67$ .

#### Explicação:

12 → quantidade de horas extras realizadas por semana;

6 → os dias úteis da semana;

2 → média das horas extras diárias;

30 → os dias do mês;

60 → quantidade de horas extras no mês, já incluídos os RSRs;

R\$ 1.760,00 → salário-base mensal;

220 → duração mensal do trabalho, já incluídos os RSRs, para a carga horária de 8 horas diárias e 44 semanais:  $44 \div 6 \times 30 = 220$ ;

R\$ 8,00 → valor da hora normal;

50% → adicional de hora extra;

R\$ 4,00 → valor do adicional de hora extra;

R\$ 12,00 → valor da hora extra;

R\$ 720,00 → valor das horas extras mensais;

R\$ 2.480,00 → salário mensal na data da concessão das férias, nele incluídas as horas extras habituais;

3 → fator de apuração do terço constitucional;

R\$ 826,67 → valor do terço constitucional;

4/3 → regra prática: para calcular o valor correspondente a uma quantia acrescida de 1/3 é só multiplicar essa quantia por 4/3;

**R\$ 3.306,67** → valor da remuneração das férias.

#### • Pagamento em dobro

As férias serão pagas em dobro quando:

- ✓ forem gozadas após o período concessivo (art. 137, CLT);
- ✓ e, ainda que gozadas na época própria, forem pagas fora do prazo (Súmula nº 450 do TST).

#### PRÁTICA TRABALHISTA

Empregada admitida em 16/06/2013 gozou as férias relativas ao período aquisitivo 2013/2014 no mês de setembro do ano de 2015. Na data da concessão das férias recebia salário de R\$ 1.500,00 por mês. Qual o valor da remuneração das férias?

Período aquisitivo: 16/06/2013 a 15/06/2014;

Período concessivo: 16/06/2014 a 15/06/2015;

Período de gozo: setembro/2015.

a)  $R\$ 1.500,00 \times 2 = R\$ 3.000,00$ ;

b)  $R\$ 3.000,00 \times 4/3 = R\$ 4.000,00$ .

#### Explicação:

R\$ 1.500,00 → salário mensal na data da concessão das férias;

2 → fator de apuração do pagamento das férias em dobro;

R\$ 3.000,00 → remuneração das férias em dobro;

4/3 → fator para apuração do valor da remuneração das férias com acréscimo do terço constitucional;

**R\$ 4.000,00** → valor da remuneração das férias em dobro, com acréscimo do terço constitucional;

#### • Abono pecuniário

A empregada doméstica poderá converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. Ou seja, usufruirá 2/3 (dois terços) dos dias em descanso e trabalhará os demais dias.

Neste caso, a empregada receberá a remuneração integral das férias, com o acréscimo do terço constitucional, mais o valor correspondente ao abono pecuniário, com base na remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

O abono pecuniário deve ser requerido pela empregada, por

escrito, até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo, não podendo ser recusado pelo/a empregador/a.

## PRÁTICA TRABALHISTA

Empregada admitida em 04/08/2014 gozou as férias relativas ao período aquisitivo 2014/2015 no mês de março do ano de 2016. No prazo oportuno requereu o abono pecuniário. Na data da concessão das férias recebia salário de R\$ 1.800,00 por mês. Qual o valor da remuneração das férias e do abono pecuniário?

Período aquisitivo: 04/08/2014 a 03/08/2015;

Período concessivo: 04/08/2015 a 03/08/2016;

Período de gozo: março/2016.

❶ Cálculo da remuneração das férias:

R\$ 1.800,00 x 4/3 = R\$ 2.400,00.

❷ Cálculo do abono pecuniário:

R\$ 2.400,00 ÷ 30 x 10 = R\$ 800,00.

### Explicação:

R\$ 1.800,00 → salário mensal na data da concessão das férias;

4/3 → fator para apuração do valor da remuneração das férias com acréscimo do terço constitucional;

R\$ 2.400,00 → valor da remuneração integral das férias, com acréscimo do terço constitucional;

30 → os dias do mês;

10 → os dias trabalhados correspondentes ao abono pecuniário;

R\$ 800,00 → valor do abono pecuniário.

### • Procedimentos para a concessão

✓ **Aviso de férias:** o/a empregador/a dará ciência à empregada sobre a data da concessão das férias, mediante recibo, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias;

✓ **Época do pagamento:** o pagamento da remuneração das férias, com o abono pecuniário, se for o caso, deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início da sua fruição.

### • Perda do direito às férias

Não terá direito às férias a empregada que, no curso do período aquisitivo:

✓ houver faltado injustificadamente ao trabalho por mais de 32 (trinta e dois) dias;

✓ deixar o emprego e não for readmitida dentro do prazo de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;

✓ permanecer em gozo de licença remunerada por mais de 30 (trinta) dias;

✓ tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

✓ Quando a empregada retornar ao trabalho, após quaisquer das situações previstas nos itens 2 a 4, será iniciado novo período aquisitivo de férias.

## SITUAÇÕES ESPECIAIS

Serão computados no período aquisitivo de férias os afastamentos da empregada por motivo de:

- licença-maternidade ou em virtude de aborto;
- acidente de trabalho ou auxílio-doença, desde que o afastamento não seja superior a 6 (seis) meses, embora descontínuos.

### • Férias e extinção do contrato de trabalho

✓ **Férias vencidas:** são aquelas cujo período aquisitivo já se completou.

Por constituírem direito adquirido da empregada, são devidas qualquer que seja a causa de extinção do contrato de trabalho e serão pagas com base no salário da época da rescisão.

✓ **Férias proporcionais:** são aquelas cujo período aquisitivo não havia se completado na data da extinção do contrato de trabalho.

São devidas se a ruptura contratual não se der por justa causa da empregada. Serão calculadas na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração superior a 14 (catorze) dias, com base no salário da época da rescisão.



## PRÁTICA TRABALHISTA

### Extinção do contrato de trabalho a pedido da empregada

Empregada admitida em 01/07/2014 pediu demissão e teve seu contrato de trabalho extinto em 25/11/2015, época em que recebia salário de R\$ 1.875,00 por mês. Não havia gozado as férias relativas ao período aquisitivo 2014/2015. Quanto receberá a título de férias?

Período aquisitivo completo: 01/07/2014 a 30/06/2015;

Período aquisitivo incompleto: 01/07/2015 a 25/11/2015.

❶ Cálculo das férias vencidas (período aquisitivo completo):

R\$ 1.875,00 x 4/3 = **R\$ 2.500,00.**

❷ Cálculo das férias proporcionais (período aquisitivo incompleto):

R\$ 2.500,00 x 5/12 = **R\$ 1.041,67.**

❸ Valor que receberá a título de férias:

R\$ 2.500,00 + R\$ 1.041,67 = **R\$ 3.541,67.**

#### Explicação:

R\$ 1.875,00 → salário mensal na data da extinção do contrato de trabalho;

4/3 → fator para apuração do valor da remuneração das férias já com acréscimo do terço constitucional;

R\$ 2.500,00 → valor da remuneração das férias vencidas, já com o acréscimo do terço constitucional;

5/12 → proporção de meses trabalhados no período aquisitivo (4 meses completos mais a fração de 25 dias);

R\$ 1.041,67 → valor da remuneração das férias proporcionais, já com o acréscimo do terço constitucional;

R\$ **3.541,67** → valor devido a título de férias.

### Extinção do contrato de trabalho por justa causa

Empregada admitida em 05/03/2015 teve seu contrato de trabalho extinto por justa causa em 05/07/2016, época em que recebia salário de R\$ 1.650,00 por mês. Não havia gozado as férias relativas ao período aquisitivo 2015/2016. Quanto receberá a título de férias?

Período aquisitivo completo: 05/03/2015 a 04/03/2016;

Período aquisitivo incompleto: 05/03/2016 a 05/07/2016.

❶ Cálculo das férias vencidas (período aquisitivo completo):

R\$ 1.650,00 x 4/3 = **R\$ 2.200,00.**

#### Explicação:

R\$ 1.650,00 → salário mensal na data da extinção do contrato de trabalho;

4/3 → fator para apuração do valor da remuneração das férias já com acréscimo do terço constitucional;

R\$ **2.200,00** → valor devido a título de férias.

Nota: as férias proporcionais não são devidas em virtude da extinção do contrato de trabalho por justa causa.

## ■ INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A interrupção e a suspensão do contrato de trabalho são situações que acarretam a sustação dos seus efeitos jurídicos, total ou parcialmente, mas preservam o vínculo contratual entre as partes, assegurando o retorno da empregada ao trabalho, tão logo encerrada a causa interruptiva ou suspensiva.

Na **interrupção contratual** a empregada não trabalha, mantendo-se em vigor as demais cláusulas do contrato, inclusive a obrigação do/a empregador/a de pagar o salário.

Exemplos:

- ✓ afastamento da empregada por motivo de doença ou acidente de trabalho, até o 15º dia;
- ✓ descansos remunerados (descanso semanal e em feriados, férias anuais);
- ✓ afastamento da empregada, até duas semanas, em decorrência de aborto;
- ✓ licença-maternidade da empregada gestante;
- ✓ licença remunerada concedida pelo/a empregador/a.

Na suspensão contratual, a empregada não trabalha e o/a empregador/a não paga salário.

Exemplos:

- ✓ afastamento previdenciário por motivo de doença ou acidente

de trabalho, a partir do 16º dia;

- ✓ eleição da empregada para cargo de direção sindical;
- ✓ licença não remunerada concedida pelo/a empregador/a;
- ✓ suspensão disciplinar.

## EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho pode ser extinto por múltiplas causas, com consequências econômicas diversas.

### ◆ EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

#### • Extinção Natural

O contrato de trabalho por prazo determinado se extingue naturalmente pelo decurso do tempo previamente estabelecido.

#### Consequências

São devidos à empregada:

- ✓ o saldo de salário dos dias trabalhados;
- ✓ o 13º salário proporcional;
- ✓ as férias proporcionais, com 1/3;
- ✓ o levantamento do saldo do FGTS, já com os depósitos referentes ao mês da rescisão e aos imediatamente anteriores, ainda não recolhidos (art. 15, caput, da Lei n. 8.036/1990; art. 9º, caput, do Decreto n. 99.684/1990).

São devidos ainda, se for o caso:

- ✓ as férias vencidas, com 1/3;
- ✓ o salário-família proporcional;
- ✓ o saldo de horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário na data da rescisão;
- ✓ as demais parcelas vencidas ou em mora.



## PRÁTICA TRABALHISTA

Empregada admitida em 09/04/2014, pelo prazo de 18 (dezoito) meses, teve o seu contrato de trabalho extinto em 09/10/2015. Recebeu o salário referente ao mês de setembro/2015, no valor R\$ 1.875,00. Não gozou as férias relativas ao período aquisitivo 2014/2015. Quanto receberá esta empregada a título de verbas rescisórias?

### 1 Tempo de serviço

Regra prática: diminuir da data do término, a data do início do contrato de trabalho.

09.10.15 – término do contrato;

- 09.04.14 – início do contrato;

**00.06.01 – um ano e seis meses.**

### 2 Saldo de salário:

a) R\$ 1.875,00 ÷ 30 = R\$ 62,50;

b) R\$ 62,50 x 9 = **R\$ 562,50.**

### 3 13º salário proporcional:

R\$ 1.875,00 x 9/12 = **R\$ 1.406,25.**

### 4 Férias proporcionais:

Período aquisitivo incompleto: 09/04/2015 a 09/10/2015.

a) R\$ 1.875,00 x 4/3 = R\$ 2.500,00;

b) R\$ 2.500,00 x 6/12 = **R\$ 1.250,00.**

### 5 Férias vencidas:

Período aquisitivo: 09/04/2014 a 05/04/2015;

Período concessivo: 09/04/2015 a 08/04/2016.

Extinção do contrato: 09/10/2015.

R\$ 1.875,00 x 4/3 = **R\$ 2.500,00.**

### Explicação:

R\$ 1.875,00 → salário mensal;

30 → os dias do mês;

9 → os dias trabalhados no mês da rescisão;

9/12 → proporção de meses trabalhados em 2015 (não considerada a fração inferior a 15 dias no mês da rescisão);

4/3 → fator para apuração do valor da remuneração das férias já com acréscimo do terço constitucional;

6/12 → proporção de meses trabalhados no período aquisitivo incompleto de férias.

#### ◆ RESCISÃO ANTECIPADA

O contrato de trabalho a prazo determinado pode ser extinto, sem justa causa, por iniciativa do/a empregador/a ou da empregada, antes da data previamente estabelecida.

• **Rescisão antecipada, sem justa causa, por iniciativa do/a empregador/a:**

##### Consequências

São devidos à empregada:

- ✓ o saldo de salário dos dias trabalhados;
- ✓ o 13º salário proporcional;
- ✓ as férias proporcionais, com 1/3;
- ✓ indenização correspondente à metade da remuneração a que teria direito até o término do contrato;
- ✓ o levantamento do saldo do FGTS, já com os depósitos referentes ao mês da rescisão e aos imediatamente anteriores não recolhidos, mais os valores depositados mensalmente a título de *fundo rescisório*, correspondentes a 3,2% do salário, destinados ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, nos termos do art. 22 da Lei Complementar nº 150/2015 e do art. 14 do Decreto nº 99.684/1990.

São devidos ainda, se for o caso:

- ✓ as férias vencidas, com 1/3;
- ✓ o salário-família proporcional;
- ✓ o saldo de horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário na data da rescisão;
- ✓ as demais parcelas vencidas ou em mora.

• **Rescisão antecipada, sem justa causa, por iniciativa da empregada:**

##### Consequências

A empregada pagará ao/a empregador/a indenização pelos

prejuízos que resultarem do fato, cujo valor não poderá exceder aquela a que teria direito em idênticas condições (ou seja, até o valor de metade do tempo faltante para o término do contrato), cabendo ao/a empregador /a demonstrar o prejuízo.

São devidos à empregada:

- ✓ o saldo de salário dos dias trabalhados;
- ✓ o 13º salário proporcional;
- ✓ as férias proporcionais, com 1/3.
- ✓ São devidos ainda, se for o caso:
- ✓ as férias vencidas, com 1/3;
- ✓ o salário-família proporcional;
- ✓ o saldo de horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário na data da rescisão;
- ✓ as demais parcelas vencidas ou em mora.

#### PRÁTICA TRABALHISTA

##### **Rescisão antecipada do contrato de trabalho a prazo, sem justa causa, por iniciativa do/a empregador/a**

Empregada admitida em 27/06/2015, pelo prazo de 12 (doze) meses, teve o seu contrato de trabalho extinto, sem justa causa, por ato do/a empregador/a, em 10/01/2016. Recebeu o salário referente ao mês de dezembro/2015, no valor R\$ 1.650,00. Quanto receberá esta empregada a título de verbas rescisórias?

1 Tempo de serviço:

10.01.16 – término do contrato;  
- 27.06.15 – início do contrato;  
?.?.01

Não é possível diminuir 6 de 1 na coluna do centro (referente aos meses). Neste caso, na linha superior, subtraímos 1 ano da coluna da direita (referente aos anos), somando-o, na forma de 12 meses, à coluna do centro. Assim:

10.13.15  
- 27.06.15  
?. 07.00

Também não é possível diminuir 27 de 10 na coluna da esquerda (referente aos dias). Neste caso, ainda na linha superior, subtraímos 1 mês da coluna do centro (referente aos meses), somando-o, na forma de 30 dias, à coluna da esquerda. Assim:

40.12.15

- 27.06.15

13.06.00 – **seis meses e treze dias.**

❷ Saldo de salário:

a) R\$ 1.650,00 ÷ 30 = R\$ 55,00;

b) R\$ 55,00 x 10 = **R\$ 550,00.**

❸ Férias proporcionais:

Período aquisitivo incompleto: 27/06/2015 a 10/01/2016.

a) R\$ 1.650,00 x 4/3 = R\$ 2.200,00;

b) R\$ 2.200,00 x 6/12 = **R\$ 1.100,00.**

❹ Indenização correspondente à metade da remuneração a que teria direito até o término do contrato:

a) 360 – 193 = 167;

b) R\$ 1.650,00 ÷ 30 = R\$ 55,00;

c) R\$ 55,00 x 167 = R\$ 9.185,00;

d) R\$ 9.185,00 ÷ 2 = **R\$ 4.592,50.**

**Explicação:**

R\$ 1.650,00 → salário mensal;

30 → os dias do mês;

10 → os dias trabalhados no mês da rescisão;

4/3 → fator para apuração do valor da remuneração das férias já com acréscimo do terço constitucional;

6/12 → proporção de meses trabalhados no período aquisitivo (não considerada a fração inferior a 15 dias no mês da rescisão);

360 → os dias correspondentes ao prazo previsto para a duração do contrato;

193 → os dias correspondentes ao período de duração do contrato;

167 → os dias faltantes para o término do contrato;

R\$ 9.185,00 → valor da remuneração a que teria direito até o término do contrato.

Nota: Não é devido o 13º salário proporcional, considerando a fração inferior a 15 dias trabalhados no mês da rescisão.

## ◆ EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO

### • Morte da empregada

A morte da empregada acarreta a extinção automática do contrato de trabalho, diante do caráter da *pessoalidade* da relação de emprego.

### Consequências

São devidos aos dependentes da empregada habilitados perante a Previdência Social ou, na falta destes, aos sucessores previstos na lei civil:

- ✓ o saldo de salário dos dias trabalhados;
- ✓ o 13º salário proporcional;
- ✓ as férias proporcionais, com 1/3;
- ✓ o levantamento do saldo do FGTS, já com os depósitos referentes ao mês da rescisão e aos imediatamente anteriores, ainda não recolhidos (art. 15, caput, da Lei n. 8.036/1990; art. 9º, caput, do Decreto n. 99.684/1990).

São devidos ainda, se for o caso:

- ✓ as férias vencidas, com 1/3;
- ✓ o salário-família proporcional;
- ✓ o saldo de horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário na data da rescisão;
- ✓ as demais parcelas vencidas ou em mora.

**Ato culposo do/a empregador/a** – Se a morte da empregada decorrer de ato culposo do/aempregador/a as consequências da extinção do contrato de trabalho serão as mesmas da dispensa sem justa causa (art. 27, parágrafo único, inciso III, da LC 150/2015) .

## PRÁTICA TRABALHISTA

### Extinção do contrato de trabalho por morte da empregada

Empregada admitida em 22/11/2014, faleceu em 16/05/2016, na vigência da relação de emprego. Recebeu salário-base referente ao mês de abril/2016 no valor R\$ 1.540,00. Trabalhava

habitualmente 6 (seis) horas extras por semana. Não havia gozado as férias relativas ao período aquisitivo 2014/2015. Quanto receberá esta empregada a título de verbas rescisórias?

**1** Tempo de serviço:

16.05.16 – término do contrato;  
- 22.11.14 – início do contrato;  
          ?   ? .02

Não é possível diminuir 11 de 5 na coluna do centro (referente aos meses). Neste caso, na linha superior, subtraímos 1 ano da coluna da direita (referente aos anos), somando-o, na forma de 12 meses, à coluna do centro. Assim:

16.17.15  
- 22.11.14  
          ? .06.01

Também não é possível diminuir 22 de 16 na coluna da esquerda (referente aos dias). Neste caso, ainda na linha superior, subtraímos 1 mês da coluna do centro (referente aos meses), somando-o, na forma de 30 dias, à coluna da esquerda. Assim:

46.16.15  
- 22.11.14  
          24.05.01 – **um ano, cinco meses e vinte e quatro dias.**

**2** Valor da remuneração mensal, incluídas as horas extras habituais, para efeito de cálculo das verbas rescisórias:

- a)  $6 \div 6 \times 30 = 30$ ;  
b)  $R\$ 1.540,00 \div 220 = R\$ 7,00$ ;  
c)  $R\$ 7,00 \times 50\% = R\$ 3,50$ ;  
d)  $R\$ 7,00 + R\$ 3,50 = R\$ 10,50$ ;  
e)  $30 \times R\$ 10,50 = R\$ 315,00$ ;  
f)  $R\$ 1.540,00 + R\$ 315,00 = R\$ 1.855,00$ .

**3** Saldo de salário:

- a)  $R\$ 1.855,00 \div 30 = R\$ 61,83$ ;  
b)  $R\$ 61,83 \times 16 = R\$ 989,28$ .

**4** 13º salário proporcional:

$R\$ 1.855,00 \times 5/12 = R\$ 772,92$ .

**5** Férias proporcionais:

Período aquisitivo incompleto: 22/11/2015 a 16/05/2016.

- a)  $R\$ 1.855,00 \times 4/3 = R\$ 2.473,33$ ;  
b)  $R\$ 2.473,33 \times 6/12 = R\$ 1.236,66$ .

**6** Férias vencidas:

Período aquisitivo: 22/11/2014 a 21/11/2015;  
Período concessivo: 22/11/2015 a 21/11/2016.  
Extinção do contrato: 16/05/2016.

$R\$ 1.855,00 \times 4/3 = R\$ 2.473,33$ .

**Explicação:**

6 → quantidade de horas extras realizadas por semana;

6 → os dias úteis da semana;

30 → os dias do mês;

30 → quantidade de horas extras no mês, já incluídos os RSRs;

R\$ 1.540,00 → salário-base mensal;

220 → duração mensal do trabalho, já incluídos os RSRs, para a carga horária de 8 horas diárias e 44 semanais:  $44 \div 6 \times 30 = 220$ ;

R\$ 7,00 → valor da hora normal;

50% → adicional de hora extra;

R\$ 3,50 → valor do adicional de hora extra;

R\$ 10,50 → valor da hora extra;

R\$ 315,00 → valor das horas extras mensais;

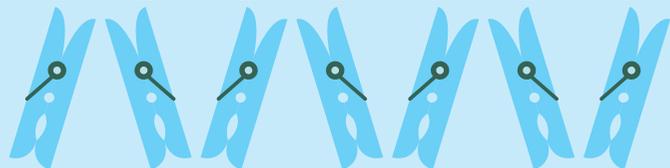
R\$ 1.855,00 → remuneração mensal na data da extinção do contrato, incluídas as horas extras habituais;

16 → os dias trabalhados no mês da extinção do contrato;

5/12 → proporção de meses trabalhados no ano de 2016 (considerada a fração superior a 15 dias no mês da extinção do contrato).

4/3 → fator para apuração do valor da remuneração das férias já com acréscimo do terço constitucional;

6/12 → proporção de meses trabalhados no período aquisitivo incompleto (considerada a fração superior a 14 dias no mês da extinção do contrato).



#### ◆ MORTE DO/A EMPREGADOR/A

A morte do/a empregador/a provoca a extinção automática do contrato de trabalho quando o serviço doméstico é prestado em seu único proveito, tornando impossível a continuidade da prestação do serviço.

Nesta situação, a extinção do contrato de trabalho se assimila, em suas consequências, à hipótese de ruptura do vínculo de emprego decorrente da extinção do estabelecimento ou da empresa.

##### Consequências

São devidos à empregada:

- ✓ o aviso-prévio indenizado;
- ✓ o saldo de salário dos dias trabalhados;
- ✓ o 13º salário proporcional;
- ✓ as férias proporcionais, com 1/3;
- ✓ o levantamento do saldo do FGTS, já com os depósitos referentes ao mês da rescisão e aos imediatamente anteriores não recolhidos, mais os valores depositados mensalmente a título de *fundo rescisório*, correspondentes a 3,2% do salário, destinados ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, nos termos do art. 22 da Lei Complementar nº 150/2015 e do art. 14 do Decreto nº 99.684/1990.

São devidos ainda, se for o caso:

- ✓ as férias vencidas, com 1/3;
- ✓ o salário-família proporcional;
- ✓ o saldo de horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário na data da rescisão;
- ✓ as demais parcelas vencidas ou em mora;
- ✓ o benefício do seguro-desemprego, ou indenização substitutiva, caso o não recebimento do benefício decorra de fato atribuível ao/a empregador/a.

#### TRABALHO DOMÉSTICO PRESTADO EM PROVEITO DO NÚCLEO FAMILIAR

Se o trabalho doméstico for prestado em proveito do núcleo familiar,

no mesmo âmbito residencial, falecendo o/a empregador/a (ou seja, o membro da família em nome do qual o contrato de trabalho foi formalizado), passam a responsabilizar-se perante a empregada os demais coobrigados, sem ruptura do vínculo de emprego.

Caso os familiares do falecido tomem a iniciativa de extinguir o contrato de trabalho, sem outro motivo, configura-se a dispensa sem justa causa, com as consequências econômicas dela decorrentes.

#### ◆ DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

É a modalidade mais comum de extinção do contrato de trabalho. Decorre de ato de vontade do/a empregador/a, que decide por fim à relação de emprego, sem ter que motivar o ato, devendo avisar a empregada de sua intenção, com antecedência, sob pena de pagamento dos salários correspondentes ao prazo do aviso.

##### Consequências

São devidos à empregada:

- ✓ o aviso-prévio trabalhado ou indenizado;
- ✓ o saldo de salário dos dias trabalhados;
- ✓ o 13º salário proporcional;
- ✓ as férias proporcionais, com 1/3;
- ✓ o levantamento do saldo do FGTS, já com os depósitos referentes ao mês da rescisão e aos imediatamente anteriores não recolhidos, mais os valores depositados mensalmente a título de fundo rescisório, correspondentes a 3,2% do salário, destinados ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, nos termos do art. 22 da Lei Complementar n. 150/2015 e do art. 14 do Decreto n. 99.684/1990.

São devidos ainda, se for o caso:

- ✓ as férias vencidas, com 1/3;
- ✓ o salário-família proporcional;
- ✓ o saldo de horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário na data da rescisão;
- ✓ as demais parcelas vencidas ou em mora;
- ✓ o benefício do seguro-desemprego, ou indenização substitutiva, caso o não recebimento do benefício decorra de fato atribuível ao/a empregador/a.

## AVISO PRÉVIO

A parte que resolver por fim à relação de emprego, deve comunicar a sua intenção à outra parte, com a necessária antecedência, evitando, assim, a ruptura inesperada do contrato de trabalho. É o chamado aviso prévio.

• **Finalidade.** O aviso prévio tem por finalidade oferecer condições à empregada para procurar novo emprego e, ao/a empregador/a, para contratar substituto à demissionária.

• **Cabimento.** O aviso prévio é cabível nas seguintes modalidades de extinção do contrato de trabalho de duração indeterminada: na dispensa sem justa causa, na rescisão indireta, no pedido de demissão, e, por metade, na culpa recíproca (Súmula 14 do TST). Não será exigido aviso prévio nos contratos a prazo (art. 8º, LC 150/2015).

• **Prazo mínimo.** O prazo mínimo do aviso prévio é de 30 (trinta) dias.

• **Proporcionalidade.** O aviso prévio devido à empregada será proporcional ao tempo de serviço, observado o seguinte critério:

- 30 (trinta) dias para a empregada que conte com até 1 (um) ano de serviço prestado ao/a mesmo/a empregador/a;

- serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado ao/a mesmo/a empregador/a, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

• **Valor devido.** O valor do aviso prévio equivale ao salário mensal, com a integração das parcelas pagas habitualmente à empregada.

O cálculo da proporcionalidade será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e multiplicando-se o quociente pelo número de dias do aviso.

*Exemplo:* empregada recebe salário mensal de R\$ 1.200,00 e tem direito a aviso prévio de 45 dias. Qual será o valor do aviso?

- $R\$ 1.200,00 \div 30 \text{ dias} = R\$ 40,00;$

- $R\$ 40,00 \times 45 \text{ dias} = R\$ 1.800,00.$

• **Redução do trabalho.** Durante o aviso prévio concedido pelo/a empregador/a, o horário normal de trabalho da empregada será reduzido de 2 (duas) horas diárias, com garantia da integralidade do salário.

Alternativamente, poderá a empregada cumprir o horário normal de trabalho durante o aviso prévio e faltar ao serviço por 7 (sete) dias corridos, com garantia da integralidade do salário.

• **Aviso prévio indenizado.** A não concessão do aviso prévio pelo/a empregador/a importa no pagamento dos salários correspondentes ao

prazo do aviso.

• **Descontos dos salários.** A não concessão do aviso prévio pela empregada importa no desconto dos salários correspondentes ao prazo do aviso, por ocasião do pagamento das verbas rescisórias.

• **Contagem do tempo de serviço.** O prazo do aviso prévio, ainda que indenizado, integra o tempo de serviço da empregada para todos os efeitos, com repercussão nas verbas rescisórias.

• **Anotação da baixa na CTPS.** A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado (OJ nº 82 SDI-I TST).

• **Gravidez no curso do aviso prévio.** A confirmação do estado de gravidez no curso do aviso prévio, ainda que indenizado, garante à empregada gestante o direito à estabilidade provisória no emprego, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

• **Cometimento de infração grave no curso do aviso prévio.** O cometimento de infração grave, por quaisquer das partes, no curso do aviso prévio, transmuda a causa da extinção do contrato de trabalho, com as seguintes consequências:

- se cometida pela empregada, o motivo da extinção contratual converte-se em dispensa por justa causa e a empregada perderá o direito ao restante do aviso, bem como ao levantamento do FGTS e ao recebimento das verbas indenizatórias a que teria direito;

- se cometida pelo/a empregador/a, o motivo da extinção contratual converte-se em rescisão indireta, podendo a empregada sustar o trabalho pelo restante do aviso e dar por rescindido o contrato de trabalho por culpa do/a empregador/a, com direito à indenização do aviso prévio, pelo prazo integral, ao levantamento do FGTS mais os valores depositados mensalmente a título de fundo rescisório, no importe de 3,2% do salário, e ao recebimento das demais verbas rescisórias cabíveis.

• **Acidente de trabalho durante aviso prévio.** O afastamento da empregada, em virtude de acidente de trabalho, impede a rescisão do contrato. Com o seu retorno ao trabalho, após a cessação do benefício acidentário, fica garantida a sua manutenção no emprego pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses. Este direito está assegurado à empregada mesmo que o acidente venha a ocorrer durante o cumprimento do aviso prévio.

## PRÁTICA TRABALHISTA

### Dispensa sem justa causa

Empregada admitida em 05/02/2015, por prazo indeterminado, teve o seu contrato de trabalho extinto, sem justa causa, em 21/06/2016, não tendo sido avisada previamente da dispensa. Recebeu o salário referente ao mês de maio/2016, no valor R\$ 1.980,00. Trabalhava 02 (duas) horas a mais por dia, sem receber a remuneração correspondente a estas horas. Não havia usufruído as férias relativas ao período aquisitivo 2015/2016. Quanto receberá esta empregada a título de verbas rescisórias?

#### 1 Tempo de serviço:

21.06.16 – data do desligamento;

- 05.02.15 – início do contrato;

16.04.01 – tempo de serviço efetivo: um ano, quatro meses e dezesseis dias.

O prazo do aviso prévio indenizado, com base no tempo de serviço efetivo, corresponde a 33 dias. Recalculando o tempo de serviço, com a integração do prazo do aviso, temos:

24.07.16 – término do contrato;

- 05.02.15 – início do contrato;

19.05.01 – **um ano, cinco meses e dezenove dias.**

2 Valor da remuneração mensal, incluídas as horas extras habituais, para efeito de cálculo das verbas rescisórias:

a)  $12 \div 6 \times 30 = 60$ ;

b)  $R\$ 1.980,00 \div 220 = R\$ 9,00$ ;

c)  $R\$ 9,00 \times 50\% = R\$ 4,50$ ;

d)  $R\$ 9,00 + R\$ 4,50 = R\$ 13,50$ ;

e)  $60 \times R\$ 13,50 = R\$ 810,00$ ;

f)  $R\$ 1.980,00 + R\$ 810,00 = R\$ 2.790,00$ .

3 Aviso prévio indenizado (33 dias):

a)  $R\$ 2.790,00 \div 30 = R\$ 93,00$ ;

b)  $R\$ 93,00 \times 33 = R\$ 3.069,00$ .

4 Saldo de salário:

a)  $R\$ 2.790,00 \div 30 = R\$ 93,00$ ;

b)  $R\$ 93,00 \times 21 = R\$ 1.953,00$ .

5 13º salário proporcional:

$R\$ 2.790,00 \times 7/12 = R\$ 1.627,50$ .

6 Férias proporcionais:

Período aquisitivo incompleto: 05/02/2016 a 24/07/2016.

a)  $R\$ 2.790,00 \times 4/3 = R\$ 3.720,00$ ;

b)  $R\$ 3.720,00 \times 6/12 = R\$ 1.860,00$ .

7 Férias vencidas:

Período aquisitivo: 05/02/2015 a 04/02/2016;

Período concessivo: 05/02/2016 a 04/02/2017;

Extinção do contrato: 24/07/2016.

$R\$ 2.790,00 \times 4/3 = R\$ 3.720,00$ .

8 Horas extras relativas ao período de 05/02/2015 a 31/05/2016\*:

31.05.16 – data final;

-05.02.15 – data inicial;

26.03.01 – um ano, três meses e vinte e seis dias (ou 15,87 meses).

$R\$ 810,00 \times 15,87 = R\$ 12.854,70$ .

#### Explicação:

12 → quantidade de horas extras realizadas por semana;

6 → os dias úteis da semana;

30 → os dias do mês;

60 → quantidade de horas extras no mês, já incluídos os RSRs;

$R\$ 1.980,00$  → salário-base mensal;

220 → duração mensal do trabalho, já incluídos os RSRs, para a carga horária de 8 horas diárias e 44 semanais:  $44 \div 6 \times 30 = 220$ ;

$R\$ 9,00$  → valor da hora normal;

50% → adicional de hora extra;

$R\$ 4,50$  → valor do adicional de hora extra;

$R\$ 13,50$  → valor da hora extra;

$R\$ 810,00$  → valor das horas extras mensais;

$R\$ 2.790,00$  → remuneração mensal na data da extinção do contrato, incluídas as horas extras habituais;

21 → os dias trabalhados no mês da dispensa;

7/12 → proporção de meses trabalhados no ano de 2016 (considerada a integração do prazo do aviso prévio e a fração

superior a 15 dias no último mês computado no tempo de serviço).

4/3 → fator para apuração do valor da remuneração das férias já com acréscimo do terço constitucional;

6/12 → proporção de meses trabalhados no período aquisitivo incompleto (considerada a integração do prazo do aviso prévio e a fração superior a 14 dias no último mês computado no tempo de serviço).

\* As horas extras relativas aos 21 dias do mês da dispensa foram computadas no cálculo do saldo de salário.

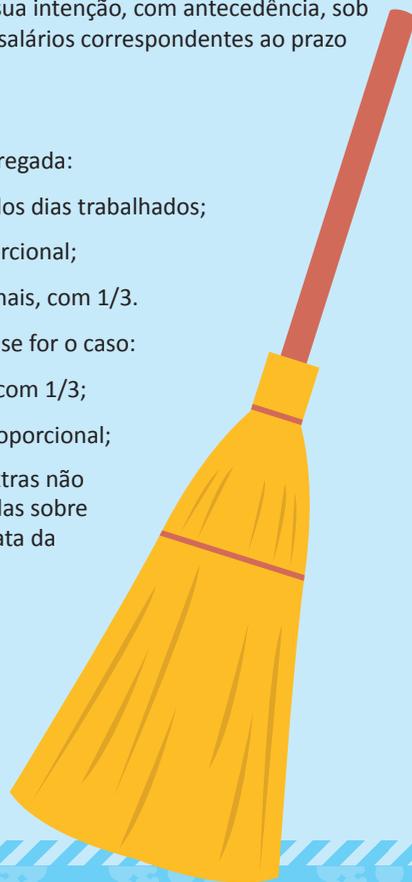
#### ◆ PEDIDO DE DEMISSÃO

Decorre de ato de vontade da empregada, que decide por fim à relação de emprego, sem ter que motivar o ato, devendo avisar o/a empregador/a de sua intenção, com antecedência, sob pena de desconto dos salários correspondentes ao prazo do aviso.

##### Consequências

São devidos à empregada:

- ✓ o saldo de salário dos dias trabalhados;
- ✓ o 13º salário proporcional;
- ✓ as férias proporcionais, com 1/3.
- ✓ São devidos ainda, se for o caso:
  - ✓ as férias vencidas, com 1/3;
  - ✓ o salário-família proporcional;
  - ✓ o saldo de horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário na data da rescisão;
- ✓ as demais parcelas vencidas ou em mora.



## PRÁTICA TRABALHISTA

### Pedido de demissão

Empregada admitida em 22/04/2014, por prazo indeterminado, em 28/05/2016 pediu demissão, sem avisar previamente o/a empregador/a. Recebeu o salário referente ao mês de abril/2016, no valor R\$ 1.760,00. Ainda não havia usufruído o direito a férias. Quanto receberá esta empregada a título de verbas rescisórias?\*

#### 1 Tempo de serviço:

28.05.16 – término do contrato;

- 22.04.14 – início do contrato;

06.01.02 – **dois anos, um mês e seis dias.**

#### 2 Saldo de salário:

a) R\$ 1.760,00 ÷ 30 = R\$ 58,67;

b) R\$ 58,67 x 28 = **R\$ 1.642,76.**

#### 3 13º salário proporcional:

R\$ 1.760,00 x 5/12 = **R\$ 733,33.**

#### 4 Férias proporcionais:

Período aquisitivo incompleto: 22/04/2016 a 28/05/2016.

a) R\$ 1.760,00 x 4/3 = R\$ 2.346,67;

b) R\$ 2.346,67 x 1/12 = **R\$ 195,55.**

#### 5 Férias vencidas, relativas ao período aquisitivo 2014/2015:

Período aquisitivo: 22/04/2014 a 21/04/2015;

Período concessivo: 22/04/2015 a 21/04/2016.

a) R\$ 1.760,00 x 4/3 = R\$ 2.346,67;

b) R\$ 2.346,67 x 2 = **R\$ 4.693,34.**

#### 6 Férias vencidas, relativas ao período aquisitivo 2015/2016:

Período aquisitivo: 22/04/2015 a 21/04/2016;

Período concessivo: 22/04/2016 a 21/04/2017;

Extinção do contrato: 28/05/2016.

R\$ 1.760,00 x 4/3 = **R\$ 2.346,67.**

#### Explicação:

R\$ 1.760,00 → salário mensal;

30 → os dias do mês;

28 → os dias trabalhados no mês da rescisão;  
5/12 → proporção de meses trabalhados no ano de 2016 (considerada a fração superior a 15 dias no mês da rescisão).  
4/3 → fator para apuração do valor da remuneração das férias já com acréscimo do terço constitucional;  
1/12 → proporção de meses trabalhados no período aquisitivo incompleto de férias (não considerada a fração inferior a 14 dias);  
2 → fator para apuração do valor em dobro da remuneração das férias não concedidas na época própria.  
\* Do montante das verbas rescisórias devidas, o/a empregador/a poderá descontar a quantia de R\$ 1.760,00, correspondente a 30 dias de salário, pela não concessão do aviso prévio.

#### ◆ DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Decorre de ato de vontade do/a empregador/a, que decide por fim à relação de emprego, em virtude de falta grave cometida pela empregada.

##### • Requisitos

**Gravidade:** o ato da empregada deve ser grave para ser punido com a sanção máxima, a perda do emprego. Os atos leves ou moderados devem ser punidos com sanções equivalentes.

**Imediatidade:** a aplicação da sanção de perda do emprego deve ser imediata à falta cometida pela empregada ou em prazo razoável e necessário à apuração dos fatos, sob pena de configurar o perdão tácito pelo/a empregador/a.

**Causalidade:** a sanção de perda do emprego deve estar vinculada, em relação de causa e efeito, ao ato praticado pela empregada.

**Singularidade:** não pode haver dupla punição pela mesma falta. Se, por exemplo, a empregada já foi punida com a pena de suspensão por faltas injustificadas ao trabalho, não poderá mais o/a empregador/a despedi-la por justa causa com base nas mesmas faltas.

##### • Justas causas

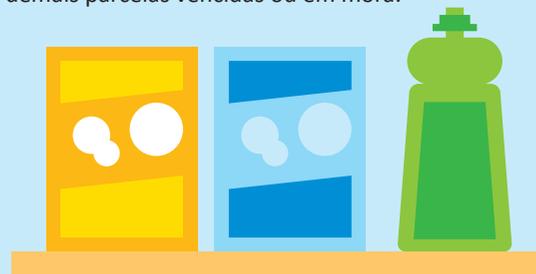
A Lei do Trabalho Doméstico considera como justa causa para efeito de rescisão do contrato de trabalho por culpa da empregada (art. 27):

- ✓ submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto da empregada;
- ✓ prática de ato de improbidade;
- ✓ incontinência de conduta ou mau procedimento;
- ✓ condenação criminal da empregada transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- ✓ desídia no desempenho das respectivas funções;
- ✓ embriaguez habitual ou em serviço;
- ✓ ato de indisciplina ou de insubordinação;
- ✓ abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;
- ✓ ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- ✓ ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o/a empregador/a doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- ✓ prática constante de jogos de azar.

##### Consequências

São devidos à empregada:

- ✓ o saldo de salário dos dias trabalhados.
- São devidos ainda, se for o caso:
- ✓ as férias vencidas, com 1/3;
  - ✓ o saldo de horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário na data da rescisão;
  - ✓ as demais parcelas vencidas ou em mora.



## PRÁTICA TRABALHISTA

### Dispensa por justa causa

Empregada admitida em 02/09/2015, por prazo indeterminado, foi dispensada, por justa causa, em 17/04/2016. Recebeu o salário referente ao mês de março/2016, no valor R\$ 1.320,00. Tinha um saldo de 30 (trinta) horas extras não compensadas. Quanto receberá esta empregada a título de verbas rescisórias?

#### 1 Tempo de serviço:

17.04.16 – término do contrato;

- 02.09.15 – início do contrato;

15. 7.01

Não é possível diminuir 09 de 04 na coluna do centro (referente aos meses). Neste caso, na linha superior, subtraímos 1 ano da coluna da direita (referente aos anos), somando-o, na forma de 12 meses, à coluna do centro. Assim:

17.16.15

- 02.09.15

15.07.00 – **sete meses e quinze dias.**

#### 2 Saldo de salário:

a) R\$ 1.320,00 ÷ 30 = R\$ 44,00;

b) R\$ 44,00 x 17 = **R\$ 748,00.**

#### 3 Saldo de horas extras não compensadas:

a) R\$ 1.320,00 ÷ 220 = R\$ 6,00;

b) R\$ 6,00 x 50% = R\$ 3,00;

c) R\$ 6,00 + R\$ 3,00 = R\$ 9,00;

d) 30 x R\$ 9,00 = **R\$ 270,00.**

#### Explicação:

R\$ 1.320,00 → salário mensal;

30 → os dias do mês;

17 → os dias trabalhados no mês da rescisão;

220 → duração mensal do trabalho, já incluídos os RSRs, para a carga horária de 8 horas diárias e 44 semanais:  $44 \div 6 \times 30 = 220$ ;

R\$ 6,00 → valor da hora normal;

50% → adicional de hora extra;

R\$ 3,00 → valor do adicional de hora extra;

R\$ 9,00 → valor da hora extra;

30 → saldo de horas extras não compensadas.

R\$ 270,00 → valor das horas extras não compensadas.

### ◆ RESCISÃO INDIRETA

Decorre de ato de vontade da empregada, que decide por fim à relação de emprego, em virtude de infração grave cometida pelo/a empregador/a.

#### • Infrações patronais

A Lei do Trabalho Doméstico considera como infração patronal para efeito de rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 27, parágrafo único):

✓ o/a empregador/a exigir serviços superiores às forças da empregada doméstica, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;

✓ a empregada doméstica for tratada pelo/a empregador/a ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;

✓ a empregada doméstica correr perigo manifesto de mal considerável;

✓ o/a empregador/a não cumprir as obrigações do contrato;

✓ o/a empregador/a ou sua família praticar, contra a empregada doméstica ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;

✓ o/a empregador/a ou sua família ofender a empregada doméstica ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

✓ o/a empregador/a praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha).

#### Consequências

São devidos à empregada:

✓ o aviso-prévio indenizado;

✓ o saldo de salário dos dias trabalhados;

- ✓ o 13º salário proporcional;
- ✓ as férias proporcionais, com 1/3;
- ✓ o levantamento do saldo do FGTS, já com os depósitos referentes ao mês da rescisão e aos imediatamente anteriores não recolhidos, mais os valores depositados mensalmente a título de fundo rescisório, correspondentes a 3,2% do salário, destinados ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, nos termos do art. 22 da Lei Complementar n. 150/2015 e do art. 14 do Decreto n. 99.684/1990.

São devidos ainda, se for o caso:

- ✓ as férias vencidas, com 1/3;
- ✓ o salário-família proporcional;
- ✓ o saldo de horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário na data da rescisão;
- ✓ as demais parcelas vencidas ou em mora;
- ✓ o benefício do seguro-desemprego, ou indenização substitutiva, caso o não recebimento do benefício decorra de fato atribuível ao/a empregador/a.



## PRÁTICA TRABALHISTA

### Recisão indireta

Empregada admitida em 02/07/2014, por prazo indeterminado, deu por rescindido o seu contrato de trabalho em 14/10/2015, em virtude de infração cometida pelo/a empregador/a. Recebeu o salário referente ao mês de setembro/2015, no valor R\$ 1.530,00. Não gozou as férias relativas ao período aquisitivo 2014/2015. Tinha um saldo de 20 (vinte) horas extras não compensadas. Quanto receberá esta empregada a título de verbas rescisórias?

#### 1 Tempo de serviço:

14.10.15 – data do desligamento;

- 02.07.14 – início do contrato;

12.03.01 – tempo de serviço efetivo: um ano, três meses e doze dias.

O prazo do aviso prévio indenizado, com base no tempo de serviço efetivo, corresponde a 33 dias. Recalculando o tempo de serviço, com a integração do prazo do aviso, temos:

17.11.15 – data do desligamento;

- 02.07.14 – início do contrato;

15.04.01 – **um ano, quatro meses e quinze dias.**

#### 2 Aviso prévio indenizado (33 dias):

a) R\$ 1.530,00 ÷ 30 = R\$ 51,00;

b) R\$ 51,00 x 33 = **R\$ 1.683,00.**

#### 3 Saldo de salário:

a) R\$ 1.530,00 ÷ 30 = R\$ 51,00;

b) R\$ 51,00 x 14 = **R\$ 714,00.**

#### 4 13º salário proporcional:

R\$ 1.530,00 x 11/12 = **R\$ 1.402,50.**

#### 5 Férias proporcionais:

Período aquisitivo incompleto: 02/07/2015 a 17/11/2015.

a) R\$ 1.530,00 x 4/3 = R\$ 2.040,00;

b) R\$ 2.040,00 x 5/12 = **R\$ 850,00.**

#### 6 Férias vencidas:

Período aquisitivo: 02/07/2014 a 01/07/2015;

Período concessivo: 02/07/2015 a 01/07/2016;

Extinção do contrato: 17/11/2015.

R\$ 1.530,00 x 4/3 = **R\$ 2.040,00.**

7 Saldo de horas extras não compensadas:

a) R\$ 1.530,00 ÷ 220 = R\$ 6,95;

b) R\$ 6,95 x 50% = R\$ 3,48;

c) R\$ 6,95 + R\$ 3,48 = R\$ 10,43;

d) 20 x R\$ 10,43 = **R\$ 208,60.**

#### Explicação:

R\$ 1.530,00 → salário mensal;

30 → os dias do mês;

33 → os dias de duração do aviso prévio proporcional;

R\$ 51,00 – salário-dia;

14 → os dias trabalhados no mês da rescisão;

11/12 → proporção de meses trabalhados no ano de 2015 (considerada a integração do prazo do aviso prévio e a fração superior a 15 dias no último mês computado no tempo de serviço).

4/3 → fator para apuração do valor da remuneração das férias já com acréscimo do terço constitucional;

5/12 → proporção de meses trabalhados no período aquisitivo incompleto (considerada a integração do prazo do aviso prévio e a fração superior a 14 dias no último mês computado no tempo de serviço);

220 → duração mensal do trabalho, já incluídos os RSRs, para a carga horária de 8 horas diárias e 44 semanais: 44 ÷ 6 x 30 = 220;

R\$ 6,95 → valor da hora normal;

50% → adicional de hora extra;

R\$ 3,48 → valor do adicional de hora extra;

R\$ 10,43 → valor da hora extra;

20 → saldo de horas extras não compensadas.

R\$ 208,60 → valor das horas extras não compensadas.



#### ◆ CULPA RECÍPROCA

Esta modalidade de extinção do contrato de trabalho decorre de culpa concorrente, reconhecida por decisão judicial, em virtude do cometimento de falta grave por cada uma das partes.

##### • Requisitos

*Proporcionalidade:* as faltas devem ser proporcionais, não se configurando a culpa recíproca quando a parte reage com rigor a uma falta leve ou moderada praticada pela outra.

*Contemporaneidade:* a reação deve ser imediata à ação praticada para que as duas condutas sejam consideradas concausas da ruptura contratual.

##### Consequências

São devidos à empregada, pela metade:

- ✓ o aviso-prévio indenizado;
- ✓ o 13º salário proporcional;
- ✓ as férias proporcionais, com 1/3.

É devido também o levantamento:

- ✓ do saldo integral do FGTS, já com os depósitos referentes ao mês da rescisão e aos imediatamente anteriores não recolhidos;
- ✓ de 50% (cinquenta por cento) dos valores depositados mensalmente a título de *fundo rescisório*, correspondentes a 3,2% do salário, destinados ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, nos termos do art. 22 da Lei Complementar nº 150/2015 e do art. 14 do Decreto n. 99.684/1990.

Por fim, são devidos, se for o caso, no seu valor integral:

- ✓ o saldo de salário dos dias trabalhados;
- ✓ as férias vencidas, com 1/3;
- ✓ o salário-família proporcional;
- ✓ o saldo de horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário na data da rescisão;
- ✓ as demais parcelas vencidas ou em mora.

## PRÁTICA TRABALHISTA

### Culpa recíproca

Empregada admitida em 06/04/2015, por prazo indeterminado, teve o seu contrato de trabalho extinto em 12/07/2016, por culpa recíproca. Recebeu o salário referente ao mês de julho/2016, no valor R\$ 1.800,00. Não gozou as férias relativas ao período aquisitivo 2015/2016. Quanto receberá esta empregada a título de verbas rescisórias?

#### 1 Tempo de serviço:

12.07.16 – data do desligamento;

- 06.04.15 – início do contrato;

06.03.01 – tempo de serviço efetivo: um ano, três meses e seis dias.

O prazo do aviso prévio indenizado, com base no tempo de serviço efetivo, corresponde a 33 dias. Recalculando o tempo de serviço, com a integração do prazo do aviso, temos:

15.08.16 – data do desligamento;

- 06.04.15 – início do contrato;

09.04.01 – **um ano, quatro meses e nove dias.**

#### 2 Aviso prévio indenizado (33 dias):

a) R\$ 1.800,00 ÷ 30 = R\$ 60,00;

b) R\$ 60,00 x 33 = R\$ 1.980,00;

c) R\$ 1.980,00 x 50% = **R\$ 990,00.**

#### 3 Saldo de salário:

a) R\$ 1.800,00 ÷ 30 = R\$ 60,00;

b) R\$ 60,00 x 12 = **R\$ 720,00.**

#### 4 13º salário proporcional:

a) R\$ 1.800,00 x 09/12 = R\$ 1.350,00;

b) R\$ 1.350,00 x 50% = **R\$ 675,00.**

#### 5 Férias proporcionais:

Período aquisitivo incompleto: 06/04/2015 a 15/08/2016.

a) R\$ 1.800,00 x 4/3 = R\$ 2.400,00;

b) R\$ 2.400,00 x 4/12 = R\$ 800,00;

c) R\$ 800,00 x 50% = **R\$ 400,00.**

#### 6 Férias vencidas:

Período aquisitivo: 06/04/2015 a 05/04/2016;

Período concessivo: 06/04/2016 a 05/04/2017;

Extinção do contrato: 15/09/2016.

R\$ 1.800,00 x 4/3 = **R\$ 2.400,00.**

#### Explicação:

R\$ 1.800,00 → salário mensal;

30 → os dias do mês;

33 → os dias de duração do aviso prévio proporcional;

R\$ 60,00 – salário-dia;

50% → fator para redução das verbas rescisórias, pela metade, em virtude da extinção do contrato de trabalho por culpa recíproca;

12 → os dias trabalhados no mês da rescisão;

9/12 → proporção de meses trabalhados no ano de 2016 (considerada a integração do prazo do aviso prévio e a fração igual a 15 dias no último mês computado no tempo de serviço).

4/3 → fator para apuração do valor da remuneração das férias já com acréscimo do terço constitucional;

4/12 → proporção de meses trabalhados no período aquisitivo incompleto (considerada a integração do prazo do aviso prévio e a fração inferior a 14 dias no último mês computado no tempo de serviço).

#### ♦ MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT

As verbas rescisórias devem ser pagas:

- ✓ até o primeiro dia imediato ao término do contrato; ou
- ✓ até o décimo dia, contado da data da notificação da dispensa imotivada, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento.

O não cumprimento destes prazos pelo/a empregador/a importa no pagamento da multa, em favor da empregada, em valor equivalente ao seu salário na data da rescisão, salvo se a empregada der causa à mora.

## GARANTIAS DE EMPREGO E PROTEÇÃO SOCIAL

### ◆ ESTABILIDADES PROVISÓRIAS

#### • Estabilidade sindical

A empregada sindicalizada goza do direito à estabilidade provisória no emprego desde o registro da sua candidatura a cargo de direção ou representação e, sendo eleita, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei (art. 8º, inciso VIII, da Constituição Federal).

A duração do mandato deve ser estabelecida no estatuto da entidade, em respeito ao princípio da autonomia e liberdade sindical.

#### • Estabilidade da gestante

A empregada gestante goza do direito à estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, salvo se cometer falta grave nos termos da lei (art. 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).

Ao confirmar a gravidez, por exame médico ou laboratorial, a empregada deve comunicar o fato ao/a empregador/a. Todavia, a estabilidade no emprego decorre do simples fato da empregada estar grávida, não sendo condição para a aquisição do direito ao conhecimento do fato pelo/a empregador/a.

A confirmação do estado de gravidez no curso do aviso prévio, ainda que indenizado, assegura à empregada o direito à sua manutenção no emprego.

### PROIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS CONTRA A MULHER

A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de gênero, considerando crime a exigência, pelo/a empregador/a, de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez.

#### • Estabilidade acidentária

A empregada que sofreu acidente de trabalho ou de trajeto, tem estabilidade no emprego, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, contados da data do seu retorno ao trabalho, após a cessação do auxílio-doença acidentário, não podendo sofrer dispensa arbitrária (art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991).

#### ◆ FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - FGTS

O FGTS é regido pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

O FGTS tem por finalidade proteger a empregada doméstica em situações de perda do emprego, aposentadoria, doenças graves, bem como na aquisição de moradia própria.

#### • Valor

O FGTS corresponde a 8% (oito por cento) da remuneração mensal da empregada, incluídas as parcelas salariais eventualmente pagas.

### PRÁTICA TRABALHISTA

Empregada que recebe salário-base mensal de R\$ 1.100,00, em certo mês realiza 15 horas extras. Quanto receberá esta empregada a título de verbas rescisórias?

❶ Valor da remuneração mensal:

a)  $R\$ 1.100,00 \div 220 = R\$ 5,00$ ;

b)  $R\$ 5,00 \times 50\% = R\$ 2,50$ ;

c)  $R\$ 5,00 + R\$ 2,50 = R\$ 7,50$ ;

d)  $15 \times R\$ 7,50 = R\$ 112,50$ ;

e)  $R\$ 1.100,00 + R\$ 112,50 = R\$ 1.212,50$ .

❷ Valor do depósito do FGTS:

$R\$ 1.212,50 \times 8\% = R\$ 97,00$ .

#### Explicação:

$R\$ 1.100,00 \rightarrow$  salário-base mensal;

220  $\rightarrow$  duração mensal do trabalho, já incluídos os RSRs, para a carga horária de 8 horas diárias e 44 semanais:  $44 \div 6 \times 30 = 220$ ;

$R\$ 5,00 \rightarrow$  valor da hora normal;

50%  $\rightarrow$  adicional de hora extra;

R\$ 2,50 → valor do adicional de hora extra;  
R\$ 7,50 → valor da hora extra;  
15 → quantidade de horas extras no mês;  
R\$ 112,50 → valor das horas extras realizadas no mês;  
R\$ 1.212,50 → valor da remuneração mensal;  
8% → percentual do depósito do FGTS;  
R\$ 97,00 → valor do depósito do FGTS no mês.

#### • **Recolhimento**

Os depósitos do FGTS devem ser recolhidos pelo/a empregador/a até o dia 7 (sete) do mês seguinte ao da competência, através do Simples Doméstico ([www.esocial.gov.br/](http://www.esocial.gov.br/)).

#### • **Saque**

A conta do FGTS pode ser movimentada nos seguintes casos:

- ✓ perda do emprego, em virtude de extinção normal do contrato de trabalho a prazo, dispensa sem justa causa, rescisão indireta, culpa recíproca ou morte do/a empregador/a;
- ✓ falecimento da empregada (o saldo do FGTS será levantado por seus dependentes habilitados perante a Previdência Social ou, na falta destes, pelos sucessores previstos na lei civil, mediante alvará judicial);
- ✓ aposentadoria;
- ✓ aquisição de moradia própria, nas condições previstas em lei;
- ✓ quando a conta permanecer inativa por três anos ininterruptos;
- ✓ quando a trabalhadora, ou qualquer de seus dependentes:
  - ✓ for acometida de neoplasia maligna;
  - ✓ for portadora do vírus HIV;
  - ✓ estiver em estágio terminal, em razão de doença grave;
  - ✓ quando a trabalhadora tiver idade igual ou superior a setenta anos;
  - ✓ por necessidade pessoal decorrente de desastre natural;

✓ quando a trabalhadora com deficiência necessite, mediante prescrição médica, adquirir órtese ou prótese para promoção de acessibilidade e de inclusão social.

#### • **Depósito especial**

A Lei do Trabalho Doméstico instituiu um depósito especial, no importe de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida à empregada, no mês anterior, como uma espécie de *fundo rescisório* destinado ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego.

Este depósito especial será recolhido mensalmente pelo/a empregador/a, junto com o depósito do FGTS, e seus valores serão movimentados pela empregada doméstica nos casos de dispensa sem justa causa, rescisão indireta e morte do/a empregador/a. Ocorrendo extinção contratual por culpa recíproca, a empregada movimentará o valor referente a 50% (cinquenta por cento) do saldo existente.

Nas hipóteses de dispensa por justa causa, pedido de demissão, extinção natural do contrato de trabalho a prazo e morte da empregada doméstica, os valores referentes ao depósito especial serão movimentados pelo/a empregador/a. Ocorrendo extinção contratual por culpa recíproca, o/a empregador/a movimentará os 50% (cinquenta por cento) restantes do saldo existente.

#### ◆ **SEGURO-DESEMPREGO**

O Seguro-Desemprego é regido pela Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e pela Lei do Trabalho Doméstico.

Trata-se de benefício da Seguridade Social que tem por finalidade prover assistência financeira à empregada doméstica na perda do emprego, em virtude de dispensa sem justa causa ou rescisão indireta.

#### • **Valor**

O benefício será pago à empregada doméstica em 3 (três) cotas mensais, de forma contínua ou alternada, no valor de 1 (um) salário mínimo cada uma.

#### • **Requisito**

Para a aquisição do direito ao benefício, a trabalhadora deve comprovar o vínculo de emprego doméstico durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses.

#### • Prazo para requerimento

O benefício deve ser requerido pela empregada doméstica no prazo de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data da dispensa.

#### • Habilitação

A habilitação é feita perante a autoridade administrativa do Ministério do Trabalho e Emprego, mediante apresentação dos seguintes documentos:

- ✓ Carteira de Trabalho e Previdência Social para comprovação do vínculo de emprego doméstico pelo prazo exigido;
- ✓ termo de rescisão do contrato de trabalho;
- ✓ declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente ou pensão por morte;
- ✓ declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

#### • Indenização substitutiva

O não recebimento do seguro-desemprego pela empregada doméstica, por fato atribuível ao/a empregador/a, importa no pagamento de indenização substitutiva, no valor do benefício.

## TRABALHOS CONSULTADOS

ÁVILA, Maria Betânia. O tempo do trabalho doméstico remunerado: entre cidadania e servidão. Artigo do livro *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. Org. Alice Rangel de Paiva Abreu, Helena Hirata e Maria Rosa Lombardi. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016, pp. 137-146.

CAPELOTTO, Lademir José; BRANCO, Cristiane Mª Adad Amorim Castelo. *Cálculos trabalhistas*. Salvador: Ed. JusPodivm, 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 6ª ed. Niterói: Impetus, 2012.

CORTEZ, Julpiano Chaves. *Prática trabalhista: cálculos*. 6ª ed. São Paulo: LTr, 1992.

\_\_\_\_\_. *Manual das rescisões trabalhistas: cálculos, doutrina, legislação, jurisprudência*. São Paulo: LTr, 1993.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *O novo manual do trabalho doméstico*. São Paulo: LTr, 2016.

DIEESE. *O emprego doméstico no Brasil*. Estudos e Pesquisas, nº 68. Agosto de 2013. Disponível em <http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.pdf>. Acesso em 30/08/2016.

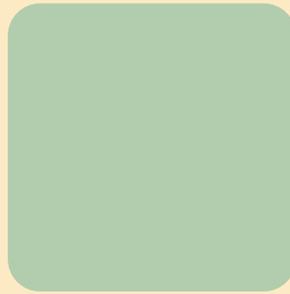
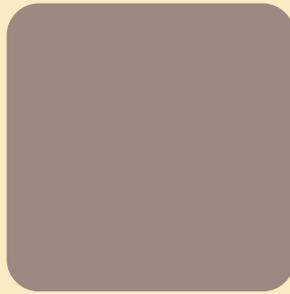
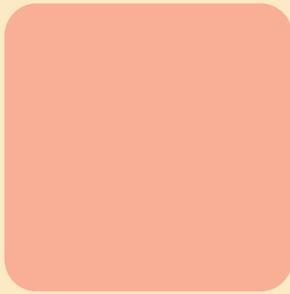
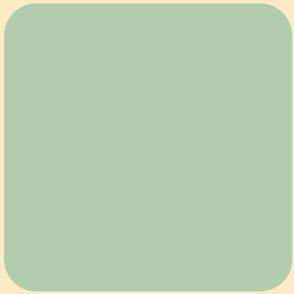
GENRO, Tarso Fenando. *Direito individual do trabalho: uma abordagem crítica*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1994.

MARTINS, Sergio Pinto. *Manual do trabalho doméstico*. São Paulo: Malheiros Editores, 1996.

MELO, Hildete Pereira; CONSIDERA, Cláudio Monteiro; DI SABBATO, Alberto. *Os afazeres domésticos contam*. Artigo apresentado na 35ª Conferência da Associação Internacional para Pesquisas de Uso do Tempo (IATUR), Rio de Janeiro, Brasil, 7 a 9 de agosto de 2013. <http://www.spm.gov.br/area-imprensa/documentos-1/versaoartigopibafazeresdomesticossitespm.pdf>. Acesso em 30/08/2016.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. *Curso de direito constitucional do trabalho: uma abordagem à luz dos direitos fundamentais*. Salvador: JusPodivm, 2009.

PAULON, Carlos Artur. *Direito alternativo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1984.



## REALIZAÇÃO:



**CENTRAC**  
CENTRO DE AÇÃO CULTURAL

Secretaria de  
**Políticas para  
as Mulheres**

