

**PROJETO DA ATIVIDADE EXTENSIONISTA TEORIA GERAL DO DIREITO
(2º/2024)**

1. Identificação do Objeto

Atividade Extensionista:

PROGRAMA () PROJETO (X) CURSO () OFICINA ()

EVENTO () PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS () AÇÃO DE EXTENSÃO SOCIAL ()

Área Temática: Direito e Justiça Social

Linha de Extensão: Direitos Sociais

Local de implementação (Instituição parceira/conveniada): Casa Azul Felipe Augusto

Público Alvo: Empregados Domésticos e seus Empregadores

Título: Direitos do(a) Empregado(a) Doméstico(a): pontos centrais da relação de trabalho.

2. Identificação dos Autor(es) e Articulador(es)

Curso: Direito

Coordenador de Curso: Adalberto Nogueira Aleixo

Articulador(es)/Orientador(es): Prof. Lourivânia de Lacerda Castro

Aluno(a)/Equipe:

Nome	Matrícula	E-mail
Luciana Diniz Cipriani	2310010000048	luhcupriani@hotmail.com
Nádia Célia Gonçalves	2410010000131	nadicel@gmail.com

Josevaldo Arruda Silva	2420010000121	
------------------------	---------------	--

3. Desenvolvimento

Apresentação:

Neste trabalho, abordaremos acerca dos Direitos do Empregado Doméstico, profissional que desempenham um papel essencial nas residências. Entretanto, por muitos anos, os direitos desse profissional não eram devidamente reconhecidos. Felizmente, ao longo dos anos, a legislação evoluiu para garantir uma série de direitos a eles.

Fundamentação Teórica

Inicialmente, é importante entender quem é considerado empregado doméstico. De acordo com a **Lei Complementar 150/2015**, que regulamentou a **Emenda Constitucional nº 72**, todo aquele que presta serviços de natureza contínua (sem interrupções), no mínimo 3 dias por semana e com subordinação é considerado empregado doméstico. Além disso, o trabalho deve ter finalidade não lucrativa, ou seja, é considerado uma prestação de serviço à pessoa ou a uma família em âmbito residencial.

Essa categoria de trabalhadores abrange diversas funções desempenhadas no ambiente residencial, como cuidadores de idosos e crianças, cozinheiras, faxineiras, motoristas, entre outras atividades prestadas no âmbito doméstico. Em resumo, todas as relações laborais estabelecidas com profissionais que atuam em residências particulares, e que não resultam em benefício econômico direto para o empregador, fazem parte dessa categoria.

A **Emenda Constitucional nº 72/2013** alterou a redação do parágrafo único do **art. 7º da Constituição Federal** para estender aos trabalhadores domésticos direitos trabalhistas antes afetos apenas aos trabalhadores urbanos e rurais. Outros direitos foram regulamentados por meio da **Lei Complementar nº 150/2015**.

Conhecida como a **PEC das Domésticas**, a **Lei Complementar 150/2015** deu mais direitos a empregada doméstica e aos demais trabalhadores registrados com carteira assinada (em regime CLT). Essa nova Lei, além de regulamentar os direitos dos(as) empregados(as) domésticos(as), criou o **Simples Doméstico**, que simplifica o cumprimento das obrigações dos empregadores domésticos, seja em relação à prestação de informações, à elaboração dos cálculos dos valores devidos aos(às) empregados(as) domésticos(as) e à geração da guia de

recolhimento do FGTS e pagamento dos tributos incidentes sobre a relação de emprego doméstica.

Ressalta-se que, apesar de garantir direitos a todos os trabalhadores domésticos, a PEC ficou conhecida por esse nome pois mulheres são a maioria da categoria e, até 2023, ocupavam 92% das vagas de trabalho doméstico pelo país – sendo que 65% dessas mulheres são negras, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD, pesquisa que é feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Registrar o empregado doméstico é uma obrigação do empregador que, dessa forma, evitará a vulnerabilidade às reclamações trabalhistas e multas, mantendo em dia suas obrigações em relação ao vínculo empregatício.

O empregador deve fazer o cadastro dele e do empregado doméstico diretamente no **Portal eSocial**. Para isso, precisa do PIS ou NIT (Número de Inscrição do Trabalhador) da pessoa que será contratada. A guia de recolhimento mensal ao INSS pode ser gerada no próprio site.

O eSocial é um sistema informatizado da Administração Pública e todas as informações nele contidas estão protegidas por sigilo. Ele pode ser acessado pelo *site* <https://www.gov.br/esocial/pt-br>.

A seguir, será explicado cada direito conquistado pelo empregado doméstico:

1. Carteira de Trabalho e Previdência Social

A Carteira de Trabalho deve conter os dados do(a) empregador(a), especificando-se a data de admissão, salário ajustado e celebração de contrato por prazo determinado, se for o caso (artigo 9º da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015). As anotações devem ser efetuadas no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, após a entrega da Carteira de Trabalho pelo(a) empregado(a), quando da sua admissão.

2. Salário

É garantida a irredutibilidade (salvo o disposto em convenção ou acordos coletivos) e a isonomia salariais, vedada a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil e qualquer discriminação, relativamente a salários e critérios de admissão ao(a) trabalhador(a) portador(a) de deficiência (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal).

Para o caso de empregado(a) contratado(a) em tempo parcial, assim entendido aquele que trabalha até 25 horas semanais, é devido o pagamento do salário proporcional à jornada

trabalhada, desde que respeitado o valor do salário mínimo horário ou diário (art. 3º da Lei Complementar nº 150, de 2015).

3. 13º (décimo terceiro) salário

O 13º (décimo terceiro) salário é concedido anualmente, em duas parcelas. A primeira deve ser paga, obrigatoriamente, entre os meses de fevereiro e novembro, no valor correspondente à metade do salário do mês anterior, e a segunda, até o dia 20 de dezembro, no valor da remuneração de dezembro, descontado o adiantamento feito (artigo 1º da Lei nº 4090, de 13 de julho de 1962, e artigos 1º e 2º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965). Se o(a) empregado(a) quiser receber o adiantamento, por ocasião das férias, deverá requerer no mês de janeiro do ano correspondente (artigo 2º, § 2º, da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965).

4. Remuneração do trabalho noturno

É devido o pagamento de adicional noturno aos(às) empregados(as) domésticos(as) que trabalhem no horário noturno, assim entendido aquele que é exercido das 22:00 de um dia às 05:00 do dia seguinte. A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

5. Jornada de trabalho

Duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, facultada a compensação de horários, mediante acordo escrito entre empregado(a) e empregador(a). A jornada deve ser especificada no contrato de trabalho.

Quando da ocorrência de jornada extraordinária, tem de haver o pagamento de cada hora extra com o acréscimo de, pelo menos, 50% sobre o valor da hora normal (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal).

6. Repouso semanal remunerado

Previsto no artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, o descanso semanal remunerado será de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados.

7. Feriados civis e religiosos

Caso haja trabalho em feriado nacional, estadual ou municipal, o(a) empregador(a) deve proceder ao pagamento do dia em dobro ou conceder uma folga compensatória em outro

dia da semana (artigo 9º, da Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006, e artigo 9º, da Lei n.º 605/49).

8. Férias

As férias são anuais de 30 (trinta) dias e remuneradas com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de serviço prestado à mesma pessoa ou família, contado da data da admissão (período aquisitivo).

O período de concessão das férias (período concessivo) é fixado a critério do(a) empregador(a) e deve ocorrer nos 12 (doze) meses subsequentes ao período aquisitivo. O período de férias poderá, a critério do(a) empregador(a), ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

O(a) empregado(a) poderá requerer a conversão de 1/3 (um terço) do valor das férias em abono pecuniário (transformar em dinheiro 1/3 das férias), desde que o faça até 30 dias antes do término do período aquisitivo.

O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 2 dias antes do início do respectivo período de gozo.

9. Vale-transporte

É devido quando da utilização de meios de transporte coletivo urbano, intermunicipal ou interestadual com características semelhantes ao urbano, para deslocamento residência/trabalho e vice-versa. A Lei Complementar nº 150, de 2015, permite ao(à) empregador(a) doméstico(a) a substituição do vale-transporte pelo pagamento em dinheiro ao(à) empregado(a) doméstico(a) para a aquisição das passagens necessárias ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

10. Aviso-prévio

O aviso-prévio é de, no mínimo, 30 (trinta) dias. No caso de aviso prévio dado pelo(a) empregador(a), a cada ano de serviço para o(a) mesmo(a) empregador(a), serão acrescidos 3 (três) dias, até o máximo de 60 (sessenta) dias, de maneira que o tempo total de aviso prévio não exceda de 90 (noventa) dias (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, e art. 23 da Lei Complementar nº 150, de 2015). No pedido de demissão, o(a) empregado(a) tem de avisar ao seu(sua) empregador(a) com antecedência mínima de 30 dias.

No pedido de demissão, o(a) empregado(a) tem de avisar ao seu(sua) empregador(a) com antecedência mínima de 30 dias. Não há o acréscimo de 3 (três) dias para cada ano de tempo de serviço.

A contagem do prazo do aviso prévio se inicia no dia imediatamente posterior ao da comunicação.

No caso de dispensa imediata, ou seja, sem a concessão do aviso prévio, o(a) empregador(a) deverá efetuar o pagamento relativo aos dias do aviso-prévio, conforme acima descrito, computando-os como tempo de serviço para efeito de férias e 13º salário. Quando for exigido o cumprimento do aviso, vale acrescentar que, nesse caso, a jornada do(a) empregado(a) deverá ser reduzida em 2 (duas) horas diárias ou o(a) empregado(a) poderá escolher por trabalhar a jornada diária normal, sem a redução das 2 (duas) horas diárias, e faltar ao trabalho por 7 (sete) dias corridos, ao final do período de aviso concedido, sem prejuízo do salário integral.

Já a falta de aviso-prévio por parte do(a) empregado(a) dá ao(à) empregador(a) o direito de descontar os salários correspondentes ao respectivo prazo.

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo(a) empregado(a). O pedido de dispensa de cumprimento não exime o(a) empregador(a) de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o(a) empregado(a) obtido novo emprego (Súmula 276, do TST).

11. Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa

A garantia da relação de emprego é feita mediante o recolhimento mensal, pelo(a) empregador(a), de uma indenização correspondente ao percentual de 3,2% sobre o valor da remuneração do(a) empregado(a). Havendo rescisão de contrato que gere direito ao saque do FGTS, o(a) empregado(a) saca também o valor da indenização depositada. Caso ocorra rescisão a pedido do(a) empregado(a) ou por justa causa, o(a) empregador(a) doméstico(a) é quem saca o valor depositado.

No caso de rescisão por culpa recíproca, reconhecida pela Justiça do Trabalho, empregado(a) e empregador(a) doméstico irão sacar, cada um, a metade da indenização depositada.

12. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

A Lei Complementar nº 150, de 2015, obriga a inclusão dos(das) empregados(as) domésticos(as) no FGTS, na forma regulamentada pelo Conselho Curador do FGTS (CCFGTS). A Resolução CCFGTS nº 780, de 24 de setembro de 2015, definiu que, a partir da competência outubro de 2015, o(a) empregador(a) doméstico(a) é obrigado a recolher o FGTS de seu(sua) empregado(a) doméstico(a), equivalente a 8% sobre o valor da remuneração paga a ele.

O recolhimento será feito mediante a utilização do DAE - Documento de Arrecadação do Empregador, gerado pelo Módulo do Empregador Doméstico, disponível no Portal do eSocial: www.esocial.gov.br.

13. Seguro-desemprego

A Lei Complementar nº 150, de 2015, regulamentou esse direito dos(das) empregados(as) domésticos(as), que é garantido aos que são dispensados sem justa causa. Esses empregados têm direito a 3 (três) parcelas no valor de 1 (um) salário mínimo.

Deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa, nas unidades de atendimento do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou órgãos autorizados.

Não será devido o Seguro-Desemprego se o(a) empregado(a) pedir demissão ou se cometer falta que enseje justa causa para demissão.

A partir do dia 2 de junho de 2015, data do início da vigência da Lei Complementar nº 150, de 2015, não é mais necessário aos(às) empregados(a) domésticos(a) comprovarem que haviam sido feitos os depósitos do FGTS das 15 competências anteriores à rescisão para terem direito ao seguro-desemprego.

14. Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos

É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com o parágrafo único do artigo 1º da Lei Complementar nº 150, de 2015, com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

15. Reconhecimento das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho

No caso da relação de emprego doméstico, as convenções coletivas são acordos celebrados entre um ou mais sindicatos de empregadores domésticos e um ou mais sindicatos de empregados domésticos. Já os acordos coletivos são acordos celebrados entre um ou mais empregadores doméstico e um sindicato de empregados domésticos. As convenções e acordos coletivos visam a estabelecer regras aplicáveis à relação de emprego doméstica, mais benéficas aos empregados, tais como: piso salarial, percentual de hora extra ou de adicional noturno maiores do que os estabelecidos em lei.

16. Assistência gratuita aos filhos e dependentes

É devida desde o nascimento até 5 anos de idade em creches e pré-escolas. A Lei Complementar nº 150, de 2015, não tratou expressamente desse direito.

17. Redução dos riscos inerentes ao trabalho

A Constituição Federal previu, como direito dos trabalhadores domésticos, a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

18. Integração à Previdência Social

Os(as) empregados(as) domésticos(as) têm sua integração completa à previdência social, gozando de todos os benefícios previdenciários extensivos aos demais empregados.

19. Estabilidade no emprego em razão da gravidez

Desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, a empregada doméstica não poderá ser dispensada (artigo 25 da Lei Complementar nº 150, de 2015). Mesmo que essa confirmação ocorra durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, a empregada doméstica tem direito a essa estabilidade.

20. Licença à gestante

Sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal). Durante a licença-maternidade, a segurada receberá diretamente da Previdência Social o salário-maternidade, em valor correspondente à sua última remuneração, observado o teto máximo da previdência.

O salário-maternidade é devido à empregada doméstica, independentemente de carência, isto é, com qualquer tempo de serviço.

O documento comprobatório para o requerimento do salário-maternidade é a certidão de nascimento do(a) filho(a), exceto nos casos de aborto não criminoso, ou de a licença iniciar-se antes da ocorrência do parto, quando deverá ser apresentado atestado médico.

Em caso de parto antecipado, a segurada terá direito aos 120 dias.

No caso de aborto não criminoso, a empregada doméstica tem direito a um afastamento de 15 dias, o qual deverá ser requerido perante o INSS.

No período de salário-maternidade da segurada empregada doméstica, caberá ao(a) empregador(a) recolher a parcela da o seguro de acidente de trabalho e a contribuição previdenciária a seu encargo, sendo que a parcela devida pela empregada doméstica será descontada pelo INSS no benefício. O FGTS e a indenização compensatória pela perda de

emprego também deverão ser recolhidos pelo(a) empregador(a) durante a licença maternidade.

21. Licença paternidade

A Licença paternidade é de 5 (cinco) dias corridos, a contar da data do nascimento do filho (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, e artigo 10, § 1º, das Disposições Constitucionais Transitórias).

22. Salário-família

O(A) empregado(a) doméstico(a) de baixa renda tem direito de receber o salário-família, cujo valor depende da remuneração do(a) empregado(a) doméstico(a) e do número de filhos com até 14 (quatorze) anos de idade. O(A) empregador(a) doméstico(a) é quem paga o benefício ao(à) empregado(a) doméstico(a) e abate o valor pago, quando do recolhimento dos tributos devidos por ele. Esse pagamento irá iniciar-se a partir da competência outubro de 2015 e a compensação dos valores pagos a título de salário-família será realizada diretamente no sistema eSocial (www.esocial.gov.br) no momento de preenchimento da folha de pagamentos do mês. Para a obtenção do direito, o(a) empregado(a) doméstico(a) tem de apresentar ao(à) empregador(a) cópia da certidão de nascimento dos filhos com até 14 anos de idade. Não é necessário o cumprimento de carência, ou seja, já a partir do primeiro mês de trabalho, o(a) empregado(a) doméstico(a) tem direito a esse benefício.

23. Auxílio-doença

Pago pelo INSS, a partir do primeiro dia de afastamento. Para alguns tipos de doença não é exigida carência (tuberculose ativa; hanseníase; alienação mental; neoplasia maligna; cegueira; paralisia irreversível e incapacitante; cardiopatia grave; doença de Parkinson; espondiloartrose anquilosante; nefropatia grave; estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante); síndrome da deficiência imunológica adquirida - Aids; e contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada). Para os afastamentos causados pelas demais doenças é exigida a carência mínima de 12 (doze) contribuições mensais.

24. Seguro contra acidentes de trabalho

O(a) empregador(a) doméstico(a), a partir da competência outubro de 2015, passa a ser obrigado a recolher o seguro contra acidente de trabalho, cujo valor corresponde ao percentual de 0,8% sobre o valor da remuneração de seu(sua) empregado(a) doméstico(a).

25. Aposentadoria

O(a) empregado(a) doméstico(a) tem direito às aposentadorias por tempo de contribuição, por idade e por invalidez. A aposentadoria por tempo de contribuição será devida ao(à) empregado(a) doméstico(a) que, após cumprir a carência mínima exigida de 180 (cento e oitenta) contribuições mensais, completar 30 (trinta) anos de serviço, se do sexo feminino, ou 35 (trinta e cinco) anos, se do sexo masculino.

A aposentadoria por idade será devida ao(à) empregado(a) doméstico(a) que completar 65 (sessenta e cinco) anos ou à empregada doméstica com 60 (sessenta) anos, uma vez cumprida a carência de 180 (cento e oitenta) contribuições mensais.

A aposentadoria por invalidez (carência de 12 contribuições mensais) dependerá da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial a cargo do INSS e será devida a contar da data do início da incapacidade ou da data da entrada do requerimento, se entre essas datas decorrerem mais de 30 dias.

Será automaticamente cancelada quando o(a) aposentado(a) retornar ao trabalho (artigos 29, I, 43, 44, § 1º, II, § 2º, 45, 46, 47 e 48, do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999).

Justificativa:

A justificativa é sobre uma análise dos direitos das empregadas domésticas no Brasil baseando-se na evolução significativa da legislação trabalhista e seu impacto direto na sociedade e nas relações de trabalho. O trabalho doméstico historicamente ocupou uma posição de vulnerabilidade, com poucos direitos garantidos antes de 2013. A promulgação da Emenda Constitucional 72 foi um marco que visou corrigir essa desigualdade, conferindo direitos fundamentais a esses trabalhadores, como FGTS obrigatório, seguro-desemprego e limite de jornada de trabalho.

A análise desses direitos revela como a legislação não apenas ampliou os benefícios trabalhistas, mas também influenciou o comportamento social, trazendo maior valorização e reconhecimento a essa categoria, que antes era frequentemente desvalorizada. Entretanto, essas conquistas vieram acompanhadas de desafios práticos, como o aumento da informalidade no setor e a resistência de alguns empregadores em cumprir a legislação, essa evolução legislativa representa uma tentativa de reduzir desigualdades históricas e promover maior justiça social, mesmo diante das dificuldades de implementação plena dessas garantias.

Objetivos:

Geral

Objetivo geral é analisar os direitos das empregadas domésticas no Brasil que passaram por uma evolução significativa em seus direitos, especialmente com a promulgação da Emenda Constitucional 72/2013, conhecida como PEC das Domésticas. Com o intuito de elaborar uma cartilha que esclareça as principais mudanças garantidas na norma jurídica no que tange às empregadas domésticas. A fim de informar seus direitos e suscitar uma valorização do trabalho pelo próprio empregado.

Específicos

Levantar por meio de pesquisa de normas constitucionais e de leis infraconstitucionais as mudanças trazidas em relação aos direitos dos trabalhadores domésticos.

Criar uma cartilha simples e esclarecedora dos principais direitos garantidos atualmente às empregadas domésticas.

Suscitar por meio do conhecimento dos direitos divulgado pela cartilha uma valorização dos serviços prestados pelo empregado.

Metas:

Buscar em fontes confiáveis informações atualizadas sobre direitos no Brasil dos empregados domésticos e a sua relação com a sociedade em geral; analisando as evoluções do direito positivo e comportamento social com o passar do tempo. Essa análise ocorrerá comparando as informações das fontes e as mudanças ocorridas.

Resultados Esperados:

É esperado encontrar com o trabalho desenvolvido de pesquisa uma de melhoria significativa da legislação pertinente aos direitos dos empregados domésticos mais ainda a falta de reconhecimento da sociedade o que desmotiva e gera uma escassez de pessoas que prestam o serviço pelo motivo da baixa valorização.

Metodologia:

- Realização de apresentações;

- Uso de Textos produzidos;
- Uso de cartilhas explicativas; e
- Visitas presenciais.

Cronograma de Execução:

Data de início: 05/08/2024

Data de término: 23/12/2024

Evento	Período	Observação
Produção do Projeto	09/09/2024 a 27/09/2024	Definição do tema; divisão do projeto entre os integrantes do grupo, pesquisa do tema nos livros e na internet.
Envio do projeto para professora	27/09/2024	Envio do projeto à professora com vistas à análise prévia.
Ajustes do Projeto	27/09/2024 a 06/10/2024	Ajustes do projeto com base nas observações da professora.
Entrega final do Projeto	07/10/2024	Entrega final de Projeto.

Considerações Finais:

O reconhecimento e a garantia de direitos equitativos e qualitativos são fundamentais para a promoção da dignidade dessas trabalhadoras. A sociedade, representada por suas instituições, deve entender e reconhecer a importância dos serviços desempenhados pelas empregadas e se comprometer a eliminar as desigualdades que persistem, permitindo que as empregadas domésticas tenham acesso a todos os direitos que lhes são devidos, garantindo assim uma sociedade mais justa e igualitária para as pessoas que trabalham com serviços domésticos.

Referência Bibliográfica:

20 direitos garantidos por lei ao trabalhador doméstico. Disponível em
<<https://domesticalegal.com.br/20-direitos-garantidos-por-lei-ao-trabalhador-domestico/>>. Acesso em 18/09/2024.

Direitos da empregada doméstica. Disponível em
<<https://www.nolar.com.br/blog/esocial-de-empregada-domestica/direitos-da-empregada-domestica/>>.

Direitos da empregada doméstica: conheça cada um deles! Disponível em:
<<https://www.serasa.com.br/blog/direitos-da-empregada-domestica-conheca-cada-um-deles/>>.

Manual Pessoa Física - Empregador Doméstico. Disponível em
<<https://www.gov.br/esocial/pt-br/empregador-domestico/manual-do-empregador-domestico>>. Acesso em 20/09/2024.

Saiba tudo sobre a Lei da Empregada Doméstica. Disponível em
<<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/saiba-tudo-sobre-a-lei-da-empregada-domestica/643346332>>. Acesso em 20/09/2024.

TRABALHADORES DOMÉSTICOS: DIREITOS E DEVERES. 2015. Ministério do Trabalho e Previdência Social. Disponível em
<<https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/cartilha-trabalhadore-s-domesticos-direitos-e-deveres>>. Acesso em 20/09/2024.

ANEXO

1. Cartilha



CONCEITO

Todo aquele que:

- presta serviços de natureza contínua, no mínimo 3 dias por semana e
- com subordinação
- finalidade não lucrativa (prestação de serviço à pessoa ou a uma família em âmbito residencial).

SIMPLES DOMÉSTICO

Sistema de dados e recolhimento unificado, para os tributos devidos na relação de emprego do doméstico.




LEI COMPLEMENTAR 150/2015

PEC DAS DOMÉSTICAS

DIREITOS DO(A) EMPREGADO(A) DOMÉSTICO(A)

DIREITOS DO(A) EMPREGADO(A) DOMÉSTICO(A):

1. Carteira de Trabalho e Previdência Social
2. Salário
 - a. Salário Mínimo
 - b. Irredutibilidade salarial
 - c. Isonomia salarial
 - d. Proibição de práticas discriminatórias
3. 13º (décimo terceiro) salário
4. Remuneração do trabalho noturno
5. Jornada de trabalho
 - a. Remuneração do serviço extraordinário
6. Repouso semanal remunerado
7. Feriados civis e religiosos
8. Férias
9. Vale-transporte
10. Aviso-prévio
11. Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa
12. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
13. Seguro-desemprego
14. Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos
15. Reconhecimento das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho
16. Assistência gratuita aos filhos e dependentes
17. Redução dos riscos inerentes ao trabalho
18. Integração à Previdência Social
19. Estabilidade no emprego em razão da gravidez
20. Licença à gestante
21. Licença paternidade
22. Salário-família
23. Auxílio-doença
24. Seguro contra acidentes de trabalho
25. Aposentadoria

**TRABALHADORES DOMÉSTICOS:
DIREITOS E DEVERES**

