

CAPÍTULO 4º

DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Iremos destacar neste capítulo os direitos atualmente assegurados, pelo ordenamento jurídico pátrio, aos empregados domésticos.

4.1. SALÁRIO MÍNIMO

A Constituição de 1988, em seu art. 7º, IV, preconiza, como direito dos empregados, o salário mínimo nacionalmente unificado, atualmente da ordem de R\$ 954,00 (novecentos e cinquenta e quatro reais). Dessarte, com a promulgação da atual da Constituição, não existe mais o chamado salário mínimo “regional”. No entanto, com espeque no art. 22, da Carta Magna, foi editada a Lei Complementar n. 103/2000, autorizando os Estados e o Distrito Federal, por meio de proposta de iniciativa do Poder Executivo respectivo, a instituir piso salarial para os empregados.

Se o empregado doméstico não for contratado para laborar de segunda-feira a sábado, mas, por exemplo, apenas três vezes por semana, deverá receber, pelo menos, o valor do salário mínimo dia, multiplicado pelos dias laborados no mês, com a inclusão do pagamento do repouso semanal, conforme arts. 2º e 3º, da LC n. 150/2015. Antes mesmo da edição da LC n. 150/2015, o TST já vinha admitindo o pagamento de salário proporcional às horas laboradas, respeitado o valor do salário mínimo, *in verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. EMPREGADO DOMÉSTICO. JORNADA REDUZIDA. SALÁRIO MÍNIMO. PROPORCIONALIDADE. O art. 7º, IV, da Constituição da República garante o salário mínimo como sendo a menor remuneração paga ao trabalhador. Todavia, a interpretação desse dispositivo deve ser feita considerando o inciso XIII do referido dispositivo constitucional, o qual estabelece o limite da jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Nesse sentido, se a jornada de trabalho contratada do empregado, ainda que trabalhador doméstico, é inferior àquela constitucionalmente estipulada, o salário pode ser pago de forma proporcional ao número de horas trabalhadas em jornada reduzida. Agravo de instrumento a que se nega provimento.” (TST-AIRR- 169500-15.2002.5.03.0025, Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, DEJT de 17.4.2009).

Caso haja piso salarial para a categoria, este deverá ser observado, para todos os efeitos, incluindo a hipótese de cálculo do salário proporcional aos dias, para os quais o empregado foi contratado para laborar, isto é,

proporcional a 3 ou 4 dias, por exemplo. A jurisprudência do C. TST caminha nessa toada, como se depreende da OJ (Orientação Jurisprudencial) n. 358, da SBDI-I, *verbis*:

SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. EMPREGADO. SERVIDOR PÚBLICO

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.

Atualmente, em diversos estados brasileiros, há previsão de piso salarial, para os empregados domésticos. Nesse caso, a contribuição previdenciária deverá respeitar o valor do piso salarial, nos termos do art. 54, § 1º, inc. II, da IN RFB n. 971/2009, do INSS, alterada pela INSTRUÇÃO NORMATIVA MF/RFB N. 1.810, de 13 de junho de 2018 — DOU DE 14.6.2018. IN RFB n. 1.777/2017, *verbis*:

Art. 54. A base de cálculo da contribuição social previdenciária dos segurados do RGPS é o salário-de-contribuição, observados os limites mínimo e máximo

§ 1º O limite mínimo do salário-de-contribuição corresponde:

I — para os segurados empregado e trabalhador avulso, ao piso salarial legal ou normativo da categoria ou ao piso estadual conforme definido na Lei Complementar n. 103, de 14 de julho de 2000, ou, inexistindo estes, ao salário mínimo, tomado no seu valor mensal, diário ou horário, conforme o ajustado, e o tempo de trabalho efetivo durante o mês;

II — para o empregado doméstico, ao piso estadual conforme definido na Lei Complementar n. 103, de 14 de julho de 2000, ou, inexistindo este, ao salário mínimo, tomados nos seus valores mensal, diário ou horário, conforme o ajustado, e o tempo de trabalho efetivo durante o mês;

Frise-se que o pagamento do salário deve se dar mediante recibo, por ser aplicável ao contrato de emprego dos domésticos o comando insculpido no art. 464, da CLT. O recibo de salário deve especificar as parcelas que estão sendo pagas, evitando-se o salário complessivo, pois este é vedado pela Súmula n. 91, do TST.

A LC n.150/2015 foi omissa quanto à periodicidade e quanto à época do pagamento do salário do doméstico, sendo aplicável a regra do art. 459, da CLT. À luz do exposto, deduz-se que o pagamento do salário deve se dar até o quinto dia útil do mês subsequente.

4.1.1. Proteção quanto a descontos no salário

O art. 18, da LC n. 150/2015, proíbe aos empregadores domésticos efetuarem certos descontos no salário do doméstico, *verbis*:

Art. 18. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

§ 1º É facultado ao empregador efetuar descontos no salário do empregado em caso de adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário.

§ 2º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o *caput* deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

§ 3º As despesas referidas no *caput* deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

§ 4º O fornecimento de moradia ao empregado doméstico na própria residência ou em morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia.

Aplica-se ao contrato de emprego doméstico o previsto no art. 462, da CLT, logo, se o empregado doméstico causou dano ao patrimônio do empregador, por ato culposo, para que este possa realizar o respectivo desconto, mister que haja tal previsão no contrato de emprego. Quando o dano for causado por ato doloso do empregado, o desconto será lícito, independentemente, de previsão contratual. No campo prático, na seara processual, bastante complexo para o empregador provar que o empregado agiu com dolo.

4.2. IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

A irredutibilidade salarial, preconizada no inciso VI, do art. 7º, da Carta Magna, trata-se de regra de proteção ao valor do salário, impedindo que o empregador o reduza. Logo a redução salarial unilateral é vedada, porém a atual CRFB flexibilizou a regra da irredutibilidade salarial, prevendo a possibilidade de redução mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

A possibilidade de redução salarial via negociação coletiva passou a ser aplicável à categoria dos empregados domésticos, ante a inclusão do XXVI no rol constante do parágrafo único, do art. 7º, da CRFB.

4.3. GARANTIA DE SALÁRIO, NUNCA INFERIOR AO MÍNIMO, PARA OS QUE PERCEBEM REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Sobre o tema leciona Marcelo Moura:

Todos os empregados que recebem remuneração variável (peticistas, comissionistas ou tarefeiros), sem que o contrato preveja uma parcela fixa, terão sempre garantido o salário mínimo quando o

resultado do trabalho do empregado não atingir este valor (neste sentido o art. 7º, VII, da CF: “garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável”).

Consignamos que não vemos como tal previsão, inserida no rol de direitos trabalhistas dos empregados domésticos, pela EC n. 72/2013, possa ter aplicabilidade nos contratos de emprego doméstico.

4.4. PROTEÇÃO DO SALÁRIO NA FORMA DA LEI, CONSTITUINDO CRIME SUA RETENÇÃO DOLOSA

O inciso X, do art. 7º, da CRFB, que criminaliza a retenção dolosa do salário, ainda não foi regulamentado. No entanto, Mauricio Godinho Delgado entende que:

Não há porque considerar-se ineficaz tal preceito constitucional. É que o tipo penal da apropriação indébita (art. 168, Código Penal) ajusta-se plenamente à hipótese (limitado, evidentemente, às situações de dolo), conferindo absoluta e cabal tipificação ao ilícito nos casos de retenção dolosa do salário-base incontroverso, por exemplo.

4.5. ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS)

O art. 9º, da LC n. 150/2015, reza que: “Art. 9º 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.”

O prazo de 48 horas para o empregador anotar a CTPS do empregado doméstico é idêntico ao previsto no art. 29, da CLT.

4.5.1. Contrato de experiência

Quando o assunto em foco é o de anotação de CTPS, mister registrar este subitem, para falar do contrato de experiência. Afirma-se isso, pois a prática da advocacia trabalhista nos permite concluir que muitos empregadores e, até mesmo, muitos empregados desconhecem que o contrato de experiência, por ser uma espécie de contrato de trabalho, exige a assinatura da CTPS, no prazo disciplinado no item acima, qual seja, 48 (quarenta e oito) horas.

Dirimindo controvérsias doutrinárias e jurisprudenciais, a LC 150/2015, expressamente, prevê a possibilidade de contratação do doméstico, por meio do contrato de experiência, desde que observadas as disposições abaixo, *verbis*:

Art. 4º É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico:

I — mediante contrato de experiência;

II — para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

Parágrafo único. No caso do inciso II deste artigo, a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 2 (dois) anos.

Art. 5º O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias.

§ 1º O contrato de experiência poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias.

§ 2º O contrato de experiência que, havendo continuidade do serviço, não for prorrogado após o decurso de seu prazo previamente estabelecido ou que ultrapassar o período de 90 (noventa) dias passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Art. 6º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Art. 7º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

Parágrafo único. A indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Art. 8º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, não será exigido aviso prévio.

Assim, como previsto na CLT (parágrafo único, do art. 445, c/c art. 451) para os demais empregados, a LC n. 150/2015 fixa o prazo máximo de 90 (noventa) dias, para a duração do contrato de experiência, bem como a possibilidade de apenas 1 (uma) prorrogação. Caso ocorra a prorrogação, é preciso que esta observe o limite máximo de 90 dias. Assim, por exemplo, pode ser contratado o doméstico, a título de experiência, por 30 (trinta) dias e ocorrer uma (única) prorrogação de “até” 60 (sessenta dias).

4.6. ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, por ser mais desgastante, possui remuneração superior ao do trabalho diurno (art. 7º, IX, CRFB). O adicional noturno devido

ao empregado doméstico, de acordo com o § 2º, do art. 14, da LC n. 150/2015, é igual ao dos trabalhadores urbanos (art. 73, da CLT), ou seja, de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora diurna. Para o empregado doméstico, assim como para o empregado regido pela CLT (art. 73, da CLT), o trabalho noturno é aquele desempenhado entre 22h de um dia e 5h do dia seguinte (art. 14, *caput*, da LC n. 150/2015).

A redução ficta da hora noturna para 52'30", prevista no art. 73, da CLT, a partir da edição da Lei Complementar n. 150/2015, passou a ser aplicável também ao empregado doméstico (§ 1º, do art. 14).

Nos horários mistos (diurno e noturno), a jornada após as 22h deverá ser de forma reduzida (52'30") e com o adicional legal (§ 4º, do art. 14, da LC n. 150/2015).

O adicional noturno pago com habitualidade integra o salário do empregado para todos os efeitos (Súmula n. 60, do TST), regra aplicável aos domésticos. Caso haja alteração do turno de trabalho, do noturno para o diurno, o empregado perde o direito ao recebimento do adicional noturno (Súmula n. 265, do TST). O adicional noturno integra a base de cálculo das horas extraordinárias prestadas no período noturno (OJ n. 97, da SBDI-I, do TST), entendimento aplicável aos domésticos.

4.7. ADICIONAL DE ACOMPANHAMENTO EM VIAGEM

O adicional em tela trata-se de uma inovação legislativa. A LC n. 150/2015 dispõe, em seu art. 11, que o acompanhamento em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre o empregado e o empregador e que a remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal, *in verbis*:

Art. 11. Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia, observado o art. 2º.

§ 1º O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes.

§ 2º A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal.

§ 3º O disposto no § 2º deste artigo poderá ser, mediante acordo, convertido em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado.

Verifica-se também o seguinte :

a) o tempo de acompanhamento em viagem poderá, caso haja acordo escrito nesse sentido, ser objeto de compensação, a critério do empregado;

b) é vedado ao empregador efetuar desconto do salário do empregado das despesas com transporte, hospedagem e alimentação nessa hipótese.

4.8. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A gratificação natalina, denominada de décimo terceiro salário pela atual Carta Magna, foi instituída pela Lei n. 4.090/1962. Posteriormente, foi editada a Lei n. 4.749/1965, que alterou e acrescentou dispositivos à lei instituidora. Possui natureza salarial.

O décimo terceiro do empregado doméstico será pago da mesma forma que a qualquer outro empregado. Aliás, neste sentido, o disposto no art. 19, da LC 150/ 2015, *in verbis*:

Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis n. 605, de 5 de janeiro de 1949, n. 4.090, de 13 de julho de 1962, n. 4.749, de 12 de agosto de 1965, e n. 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.

Assim, de acordo com o art. 2º, da Lei n. 4.749/65, a primeira parcela deverá ser paga entre os meses de fevereiro e novembro (até dia 30), já a segunda deverá ser paga até o dia 20 de dezembro. Poderá, também, a primeira parcela ser paga na ocasião em que o empregado sair de férias, desde que este o requeira no mês de janeiro do correspondente ano (§ 2º, do art. 2º, da Lei n. 4.749/65). Assim sendo, entendemos que se trata de uma faculdade outorgada ao empregado.

O valor do décimo terceiro salário deve ser apurado com base na remuneração integral (art. 7º, VIII, da CRFB). Segundo o art. 1º, § 2º, da Lei n. 4.090/62, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para efeitos do cálculo da proporcionalidade desse direito. Assim, o empregado doméstico que foi contratado em 14 julho, com salário de R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais), no mês de dezembro, fará jus a R\$ 900,00 (novecentos reais) a título de 13º salário, ou seja, 6/12 avos.

Em consonância com o entendimento uniforme da jurisprudência trabalhista, numa interpretação a *contrario sensu*, o empregado só não terá direito ao 13º salário proporcional quando for dispensado por justa causa (Súmula n. 157, do TST).

4.9. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E FERIADO

O repouso semanal é o período de descanso a que tem direito o empregado, após um determinado número de dias ou horas de trabalho por

semana, com o fim de proporcionar-lhe um descanso higiênico, social e recreativo. Também é denominado de repouso hebdomadário. Este repouso foi instituído pela Lei n. 605/49, que excluía expressamente da sua abrangência o empregado doméstico (art. 5º, alínea *a*). Assim, essa categoria profissional somente passou a contar com este direito a partir da Constituição de 1988, por força do art. 7º, inc. XV, c/c o parágrafo único.

De acordo com o art. 16, da LC n. 150/2015, “É devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados.”

Embora a LC n. 150/2015 seja omissa, entendemos que, tal como acontece com os empregados urbanos e rurais, **a remuneração** do repouso semanal constitui direito condicionado, pois depende da assiduidade e da pontualidade do trabalhador, durante a semana que o precede. Dessarte, se o trabalhador faltou ou atrasou-se, injustificadamente, durante a semana, poderá vir a perder **a remuneração** do repouso (art. 6º, da Lei n. 605/49). Entretanto, se o empregador aceitou a justificativa do empregado, ou se tratou de ausência/atraso previstos pela legislação, e não se efetuou o desconto do dia ou do período de atraso, não há que se falar em perda da remuneração do repouso semanal. Destacamos que a inobservância ao binômio acima (frequência e pontualidade) conduzirá à perda à remuneração do repouso, mas não ao gozo do descanso.

O repouso semanal será concedido, preferencialmente, aos domingos, conforme determinam a Constituição da República e o art. 16, da LC n. 150/2015, logo poderá ser concedido em outro dia da semana. Se o empregado doméstico trabalhar no domingo ou no feriado e não contar com o descanso em outro dia da semana, fará jus ao recebimento em dobro do domingo laborado, conforme preceitua a Súmula n. 146, do TST, *verbis*:

TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO. O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

O descanso semanal deverá ser concedido a cada 6 (seis) dias de trabalho, porquanto de nada adianta concedê-lo fora do instante adequado, nesse sentido, veja-se a OJ n. 410, da SBDI-I, do TST:

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.

Conforme se aduziu, o repouso semanal é preferencialmente aos domingos. Assim, em decorrência do comando constitucional, não pode o empregado laborar várias semanas sem que o empregador lhe conceda

o repouso no domingo. Entendemos que, em se tratando de empregada doméstica, deve ser observada a regra constante do art. 386, da CLT, que exige que o repouso coincida com o domingo, no máximo, quinzenalmente.

O doméstico que labora de segunda-feira a sábado, cujo pagamento do salário foi ajustado por quinzena ou por mês, tem a remuneração do repouso semanal e a do descanso no feriado já inclusas no salário, enquadrando-se nessa situação o empregado que labora no regime 12 x 36. Nessa toada o art. 10, da LC n. 150/2015, *ipsis litteris*:

Art. 10. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 9º da Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949.

Por derradeiro, consignamos que se aplica o disposto no artigo art. 611-A, inc. XI, da CLT, fruto da Reforma Trabalhista, ao doméstico, *verbis*: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...) XI. Troca do dia de feriado;”, haja vista que a CRFB/88, no art. 7º, parágrafo único, estende a esta categoria profissional o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho.

4.10. AVISO-PRÉVIO

Vale registrar o conceito do instituto do aviso-prévio, formulado pelo nobre doutrinador e Ministro do TST Mauricio Godinho Delgado. “*Aviso prévio, no Direito do Trabalho, é instituto de natureza multidimensional, que cumpre as funções de declarar à parte contratual adversa a vontade unilateral de um dos sujeitos contratuais no sentido de romper, sem justa causa, o pacto, fixando, ainda, prazo tipificado para a respectiva extinção, com o correspondente pagamento do período do aviso.*” Percebe-se, pois, que o aviso-prévio está umbilicalmente ligado à extinção do contrato de emprego por tempo indeterminado, sem a figura da justa causa.

A Constituição da República de 1988 fixou, no art. 7º, inciso XXI, o aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei. Com a edição da Lei n. 12.506, de 13 de outubro de 2011, o aviso-prévio passou a ter uma variação de 30 a 90 dias, conforme o tempo de serviço prestado ao mesmo empregador. Dessa forma, todos os empregados terão, no

mínimo, 30 dias durante o primeiro ano de trabalho, somando a cada ano completo três dias. Nesse sentido, a Nota Técnica n. 184/2012/CGRT/SRT/MTE.

Dessarte, apresentamos a seguinte tabela para o cálculo da duração do aviso-prévio, aplicável também à relação de emprego doméstico:

Tempo de Serviço (anos completos)	Aviso-Prévio Proporcional ao Tempo de Serviços (n. de dias)
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

Nesse diapasão, também as regras previstas nos arts. 23 e 24, da LC n. 150/2017, *in verbis*:

Art. 23. Não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção.

§ 1º O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias ao empregado que conte com até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador.

§ 2º Ao aviso prévio previsto neste artigo, devido ao empregado, serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

§ 3º A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço.

§ 4º A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

Art. 24. O horário normal de trabalho do empregado durante o aviso prévio, quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas no caput deste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos, na hipótese dos §§ 1º e 2º do art. 23.

Assim, verifica-se que, no que tange ao empregado doméstico, o aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, também, **não** será aplicado quando a iniciativa do término do contrato de emprego for do obreiro, isto é, no caso de pedido de demissão. A aplicação da proporcionalidade do aviso-prévio é em prol exclusivamente do trabalhador, inclusive na hipótese do empregado doméstico. A Lei n. 12.506/2011 é bastante clara, ao fixar a proporcionalidade do aviso-prévio como uma vantagem exclusiva dos empregados, o que é ratificado pelo art. 23, § 2º, da LC n. 150/2015.

Urge registrar que, caso o empregado cometa uma justa causa, não há que se falar em concessão de aviso-prévio, pois, quando ocorre a justa causa, o empregador tem de agir com *imediatez* na punição, sob pena de ficar caracterizado o perdão tácito.

Em caso de culpa recíproca, na rescisão, é devido o valor equivalente à metade do aviso-prévio (Súmula n. 14, do TST). Importante consignar que o aviso-prévio é um direito irrenunciável pelo empregado, conforme a Súmula n. 276, do TST. O aviso-prévio indenizado tem os mesmos efeitos do aviso-prévio trabalhado, conforme preconiza a OJ n. 82, da SBDI-I, do TST.

Caso o empregador doméstico deixe de conceder o aviso-prévio, terá que pagar ao empregado doméstico o valor correspondente ao período do aviso-prévio, que, conforme acima mencionado, pode variar de 30 a 90 dias. Importante registrar que esse prazo integrará o contrato de trabalho para todos os efeitos, isto é, será mais 1/12, 2/12 ou 3/12 de férias, de 13º salário etc., dependendo da duração do aviso-prévio (§ 3º, do art. 23, da LC n. 150/2015). Sendo o empregado doméstico o infrator, ou seja, não concedendo ao empregador doméstico o aviso-prévio, este poderá descontar o valor de um salário do empregado (30 dias), no momento de pagar as verbas trabalhistas (§ 4º, do art. 23, da LC n. 150/2015).

Registramos que a parte que concedeu o aviso prévio à outra pode, no prazo do aviso, reconsiderar o seu ato, mas cabe agora à outra parte, ou seja, a que foi avisada aceitar ou não a reconsideração. Caso seja aceita a reconsideração, é como se o aviso não tivesse existido.

De acordo com o art. 24, da LC n. 150/2015, se o aviso-prévio for concedido *pelo empregador*, o empregado poderá escolher entre uma das seguintes hipóteses: 1) diminuição diária de 2 (duas) horas na jornada (que pode ocorrer no início ou no final do expediente); ou 2) faltar 7 (sete) dias corridos. Caso o empregado opte pela primeira hipótese, qual seja, a redução da jornada, entendemos que terá assegurado esse direito, independentemente, da duração da jornada de trabalho, para qual tenha sido contratado.

Segundo entendimento sumulado do TST, é ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho no aviso-prévio pelo pagamento das horas correspondentes (Súmula n. 230), uma vez que o desiderato deste é possibilitar a procura de nova colocação.

A lei não declina qual o termo inicial para a contagem do aviso-prévio, porém o Col. TST preconiza que “Aplica-se a regra prevista no *caput* do art. 132 do Código Civil de 2002 à contagem do prazo do aviso prévio, excluindo-se o dia do começo e incluindo o do vencimento.” (Súmula n. 380)

Fruto da Reforma Trabalhista, o art. 611-B, XVI, da CLT, disciplina que “Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: XVI — aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;”.

4.11. JORNADA DE 8 HORAS E MÓDULO SEMANAL DE TRABALHO DE 44 HORAS

O instituto da jornada de trabalho pode ser conceituado, como o número de horas de trabalho que o empregado presta ao empregador por dia. A palavra jornada, etimologicamente, significa “dia”, logo redundante falar “jornada diária” de trabalho. Como também não existe, tecnicamente, jornada semanal, quinzenal ou mensal, sugerimos o uso do vocábulo módulo: módulo semanal, módulo quinzenal etc.

Urge distinguir jornada de horário de trabalho. Horário de trabalho é termo inicial e o final de uma jornada, ou seja, das 8h às 12h e das 14h às 18h. Já a jornada significa o número de horas trabalhado em um dia.

De acordo com o art. 2º, da Lei Complementar n. 150/2015, “A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.” O módulo mensal, para o empregado sujeito à jornada de 8 horas de trabalho, é de 220 horas (art. 2º, § 2º, da Lei n. 150/2015).

O salário-dia normal do empregado doméstico mensalista, de acordo com o § 3º, do art. 2º, da LC n. 150/2015, será o valor correspondente ao resultado da divisão do salário mensal por 30 (trinta), cujo valor servirá

também de base para o pagamento do descanso semanal remunerado e dos feriados laborados.

O § 4º, do art. 2º, da LC n. 150/2015, permitiu a flexibilização de tal jornada, uma vez que admitiu a sua compensação por meio de acordo escrito entre empregado e empregador. Em consonância com o inc. I, do § 5º, do art. 2º, da referida LC, só poderão ser compensadas as horas extraordinárias excedentes da 40ª hora extra mensal, ou seja, as primeiras 40 (quarenta) horas extras laboradas no mês devem ser pagas.

4.11.1. Controle de frequência

Conforme mencionado, o empregado doméstico tem sua jornada de trabalho limitada a 8 (oito) horas e o módulo semanal a 44 horas, e o empregador a obrigação de realizar o controle dessa jornada.

Em caso de realização de horas de trabalho além do limite legal, o empregador terá a obrigação de efetuar o pagamento das horas extras acrescidas de 50% do valor da hora normal. A LC supracitada impõe que o empregador faça os registros das horas de trabalho doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo, pois, caso não apresente os registros numa eventual Reclamação Trabalhista, o juiz, provavelmente, terá como verdadeira a jornada declinada na petição inicial. O raciocínio acima encontra arrimo no art. 12, da LC n. 150/2015, ao dispor que: “É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo”.

A redação do artigo supracitado determina que o controle de ponto deve ser realizado de maneira obrigatória. Não há qualquer limitação ou condição para que o controle de ponto seja realizado. Trata-se de norma destinada a todos os empregadores domésticos, **independentemente do número de empregados que possuir**. Dessarte, havendo a obrigatoriedade de realizar o controle de ponto, é do empregador o ônus da prova em relação à jornada de trabalho em uma eventual reclamação trabalhista.

EMPREGADO DOMÉSTICO — DEVER DE REGISTRO DOCUMENTAL DOS HORÁRIOS TRABALHADOS — LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015 I — A Lei Complementar n. 150/2015 instituiu, em seus arts. 12 e 13, o dever de o empregador doméstico registrar os horários de trabalho de seu empregado, bem como o dos períodos de intervalo — ainda que, na esteira do art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, tal registro se faça por simples pré-assinalação. II — No caso vertente, contudo, a parte ré já registrava em cartões de ponto manuais os horários de sua empregada, inclusive com a anotação diária de seu período de intervalo, desde antes do advento da lei complementar. III — Recurso conhecido e não provido (TRT 1ª Região. 5ª Turma. Proc. (RO) 01001074620165010064. Relator Evandro Pereira Valadão Lopes. DOU 12.7.2016)

Vale gizar que a Súmula n. 338, do TST, reza o seguinte:

JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA

I — E ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

II — A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.

III — Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

A Súmula acima transcrita dispõe que haverá presunção de veracidade da jornada apontada na inicial quando o empregador não apresentar o controle de ponto a que é obrigado realizar.

Ainda sobre Súmula n. 338 do TST, o seu item I preceitua que é ônus do empregador o controle de ponto quando este conta com mais de 10 (dez) obreiros. **Porém, em se tratando de empregador doméstico, a obrigação se impõe mesmo que o empregador possua apenas 1 (um) empregado.**

A invocada Súmula deve ser interpretada conforme a natureza do trabalho doméstico. Nesse diapasão, o entendimento do Judiciário Trabalhista, espelhado na seguinte ementa:

Com a vênua do entendimento adotado na origem, tem-se que o registro de jornada por parte do empregador doméstico constitui obrigação legal deste no período posterior à vigência da Emenda Constitucional n. 72, de 2013, a qual estendeu aos empregados domésticos o direito ao limite de jornada previsto no art. 7º, XIII, da Constituição Federal. Isso porque, uma vez reconhecida a jornada máxima, diária e semanal, daí decorre o dever legal de documentação do horário de trabalho, o que veio a ser confirmado com a edição da Lei Complementar n. 150/2015, a qual regulamentou os direitos estendidos aos trabalhadores domésticos e dispõe em seu art. 12: Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo. Cumpre registrar que não se trata de aplicação retroativa da referida Lei Complementar, na medida em que a obrigação do registro já advinha da própria EC n. 72/2013, como pressuposto à implementação do direito constitucionalmente garantido aos empregados domésticos. Destaque-se, igualmente, a particular dificuldade de produção da prova da jornada pelo trabalhador doméstico, que, via de regra, tem por testemunhas do labor prestado os próprios familiares do empregador, como afirma a autora em suas razões de recurso. Sob tal ótica, e tendo em vista o princípio protetivo, informador do Direito do Trabalho, ainda menos justificativa há à atribuição irrestrita do ônus probante a essa classe de empregados, assemelhando-se a questão probatória àquela verificada no âmbito do Direito de Família, ensejando a admissão também de prova indiciária e de quaisquer elementos aptos à averiguação da verdade real. Nesse contexto, é da reclamada, portanto, o dever de documentação dos fatos atinentes ao pacto laboral, frente às disposições do art. 818 da CLT e do art. 333, II, do CPC, bem como aos princípios da “aptidão para a prova” e da “pré-constituição da prova.

Portanto, competia à demandada o dever de demonstrar, através dos registros de horário, a frequência e a jornada da reclamante.” (TRT-4 — RO: 0001079-88.2013.5.04.0303, Data de Julgamento: 25.5.2015, 9ª Turma, Data de Publicação: 13.8.2015)

4.12. REGIME DE TEMPO PARCIAL

O regime de tempo parcial, para os empregados domésticos, foi instituído pela LC n. 150/2015. De acordo com a CLT (art. 58-A) e com a referida Lei Complementar, considera-se regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais (art. 3º). Tal como já previsto para o empregado urbano e rural, dispõe o § 1º, do art. 3º, da LC n. 150/2015, que “O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.”

Por exemplo: a) o empregado doméstico sujeito ao regime de tempo integral (44 horas semanais) recebe salário mensal de R\$ 2.200,00; o salário hora é de R\$ 10,00; b) o empregado em regime de tempo parcial, que tenha jornada de 3 horas (na semana: 3 X 6 dias de trabalho = 18 horas), deverá receber, por dia: R\$ 30,00; por mês: R\$ 900,00.

De acordo com o § 2º, do art. 3º, da LC n. 150/2015, “A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.”

Diante da existência de regra específica, na LC n. 150/2015, acerca do regime de tempo parcial para os domésticos, não se lhes aplicam as diretrizes constantes do art. 58-A, da CLT, neste particular.

4.13. REGIME DE 12H X 36H

A CRFB, a CLT e a LC n. 150/15 fixaram a jornada normal de labor de 8 horas. Não obstante tais previsões, o TST, por meio da Súmula n. 444, admitiu a escala de revezamento que fixa a jornada na modalidade de 12 por 36 horas, desde que estabelecida por convenção coletiva de trabalho ou autorizada por Lei.

A LC n. 150/2015 facultou às partes, mediante acordo escrito, estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação (art. 10). Dessarte, à luz da LC n. 150/2015, para o regime de