

REVISÃO FINAL TRT 2022

Direito do trabalho



Aula 02

Olá! Tudo bem?

Agora que já assistiu a aula, que tal ampliar seus conhecimentos com a leitura do material complementar? Esse material foi pensado para te proporcionar a melhor preparação possível. Você irá notar que elaboramos diversos quadros com resumos de ponto chave da matéria, tentando, sempre, tratar os temas com clareza e didática.

O material está dividido em 2 partes: na primeira parte, apresentamos um resumo de pontos abordados na aula. Já na segunda parte, trouxemos questões comentadas dos últimos concursos de TRTs.

O conteúdo teórico foi retirado da 13ª edição do meu livro Direito do Trabalho, da coleção Tribunais e MPU, da Editora JusPodivm. Sei que um pai não fala mal do seu filho, mas esse é, certamente, o melhor livro de Direito do Trabalho para os concursos de analista e técnico de TRT. As questões comentadas estão na nova edição do Livro REVISÃO - Analista e Técnico TRT, também da Editora JusPodivm, que já é um clássico no mundo dos concursos.



EMPREGADO DOMÉSTICO

O Brasil deu um importante passo rumo à efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas, reconhecendo direitos básicos do empregado doméstico via EC-72 - 2013. Em junho de 2015, foi promulgada a Lei Complementar nº 150/2015, que passou a regulamentar o trabalho doméstico a partir dos novos direitos assegurados pela EC nº 72/2013 e trouxe diversas mudanças na disciplina dessa relação de emprego.

Importante destacar que não houve equiparação de direitos do doméstico em relação ao empregado urbano e rural, pois alguns direitos ainda não foram estendidos aos empregados domésticos.

O empregado doméstico tem os 4 requisitos “clássicos” para configurar o vínculo empregatício (pessoa física, onerosidade, subordinação e continuidade). Entretanto, para esse trabalhador há duas particularidades que o candidato deve sempre lembrar (requisitos específicos para identificar o empregado doméstico):

- 1) Finalidade não lucrativa: É vedado que o empregado doméstico esteja inserido em uma atividade lucrativa da família, ou seja, não poderá prestar serviços a terceiros, mas apenas à família.
- 2) Trabalho contínuo: O art. 1º, caput, da recém-promulgada LC nº 150/2015 estabelece que será configurado o trabalho doméstico quando realizado por período superior a 2 dias. Em razão dessa previsão, entendemos pela impossibilidade de contratação de empregado doméstico em trabalho intermitente, modalidade de contrato de trabalho criada pela Reforma Trabalhista. O trabalho intermitente é caracterizado pela alternância entre períodos de prestação de serviços e períodos de inatividade. Tendo em vista que a legislação do doméstico exige que o trabalhador trabalhe mais de 2 dias na semana, não será possível a contratação em regime de trabalho intermitente.

Assim, não há dúvidas de que, se os serviços forem prestados em 1 ou 2 dias por semana, ficará configurada a “faxineira” ou a “diarista”, que representam trabalhadoras autônomas, sem direitos trabalhistas.

A idade mínima para o trabalho doméstico foi, por muito tempo, alvo de discussão pela doutrina. Parte da doutrina defendia a idade mínima de 16 anos, em razão de o art. 7º da CF possibilitar o trabalho a partir dessa idade. Outros entendiam que, devido à limitação de 18 anos prevista na Convenção nº 182 da OIT, era esse posicionamento que deveria prevalecer. Com a LC nº 150/2015, a questão foi completamente pacificada. A idade mínima para contratação de trabalhadores domésticos é 18 anos.

Diante das inúmeras peculiaridades que do empregado doméstico, elaboramos o quadrinho abaixo para facilitar seus estudos. Não deixe de dar uma olhada na semana da prova!!



	Empregado Doméstico (LC nº 150/2015)	Demais empregados (CLT)
Requisitos para configuração da relação de emprego	<ul style="list-style-type: none"> - Pessoalidade; - Subordinação; - Continuidade (mais de 2 vezes por semana); - Onerosidade; - Prestação de serviço para pessoa ou família; - Serviços prestados em âmbito residencial; - Finalidade não lucrativa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pessoalidade; - Subordinação; - Não eventualidade; - Onerosidade.
Idade mínima para contratação	<ul style="list-style-type: none"> - 18 anos (art. 1º, parágrafo único). 	<ul style="list-style-type: none"> - A partir de 16 anos (art. 7º, XXXIII, CF/88, e art. 403, CLT); - Exceção: aprendizes (maiores de 14 anos).
Hipóteses de contratação por prazo determinado	<ol style="list-style-type: none"> 1) Contrato de experiência (art. 4º, I); 2) Atendimento de necessidades familiares de natureza transitória (art. 4º, II); 3) Substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido (art. 4º, II). 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Contrato de experiência (art. 443, § 2º, III); 2) Atividades empresariais de caráter transitório (art. 443, § 2º, II); 3) Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (art. 443, § 2º, I). <p>Obs.: Reforma Trabalhista cria nova modalidade: trabalho intermitente (art. 443, § 3º e 452-A da CLT)</p>
Cláusula assecuratória de direito recíproco	<ul style="list-style-type: none"> - Não há previsão de pagamento de aviso-prévio no contrato por prazo determinado (art. 9º). 	<ul style="list-style-type: none"> - Faculta às partes estabelecerem a cláusula assecuratória de direito recíproco (art. 481, CLT).
Controle de jornada	<ul style="list-style-type: none"> - Obrigatório o controle para todos empregados domésticos (art. 12). 	<ul style="list-style-type: none"> - Estabelecimentos com mais de 20 empregados (art. 74, § 2º - redação dada pela Lei nº 13.874/2019).
Compensação de jornada	<ul style="list-style-type: none"> - Acordo escrito entre as partes. (art. 2º, § 4º); - Primeiras 40 horas devem ser remuneradas como extras, salvo compensação em outro dia da semana (art. 2º, § 5º, I e II); - Horas excedentes às primeiras 40 horas extras devem ser compensadas no prazo máximo de 1 ano (art. 2º, § 5º, III). 	<p>Reforma Trabalhista: - Compensação de jornada pode ser realizada dentro do período de 1 mês por acordo tácito ou escrito.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para o banco de horas, é exigida a compensação no prazo máximo de 6 meses, por acordo individual escrito ou 1 ano por negociação coletiva.
Jornada de Trabalho 12x36	<ul style="list-style-type: none"> - Suficiente a realização de acordo escrito entre as partes (art. 10, caput); - Necessidade de se respeitar ou indenizar os intervalos para repouso e alimentação; - Descanso de 36 horas compensa o trabalho no DSR e nos feriados. Não há pagamento em dobro. 	<p>Com a Lei nº 13.467/2017, é possível a formalização mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Há a possibilidade de se respeitar ou indenizar os intervalos para repouso e alimentação. - Descanso de 36 horas compensará o trabalho no DSR e nos feriados. Não há pagamento em dobro.
Trabalho em regime de tempo parcial (máximo de 25 horas semanais)	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilidade de realização de 1 hora extra diária, desde que respeitado o limite máximo de 6 horas diárias e mediante acordo escrito entre as partes (art. 3º, § 2º). 	<ul style="list-style-type: none"> - Reforma Trabalhista: Possibilidade de realização de horas extras aos empregados que trabalharem entre 26 horas e 30 horas semanais (art. 58-A)



	Empregado Doméstico (LC nº 150/2015)	Demais empregados (CLT)
Intervalos	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilidade de redução do intervalo intrajornada de 1 hora para 30 minutos mediante acordo escrito entre as partes (art. 13, caput); - Se o empregado residir no local de trabalho, é possível o fracionamento do intervalo intrajornada em 2 períodos de no mínimo 1 hora cada um (art. 13, § 1º); - Prenotação: Se houver fracionamento, é proibida a prenotação do intervalo no registro diário de horário (art. 13, § 2º). 	<ul style="list-style-type: none"> - Reforma Trabalhista: Possibilidade de redução do intervalo intrajornada para trinta minutos, mediante acordo coletivo ou convenção coletiva (art. 611-A, III) - 2 outras hipóteses de redução do intervalo para almoço: 1) Motoristas do setor de transporte coletivo de passageiros: art. 71, § 5º, CLT. 2) Autorização do Ministério do Trabalho: art. 71, § 3º, CLT. - Nesse caso, deve-se atender a três requisitos: a) estabelecimento atenda às exigências dos refeitórios. b) empregador não exija horas extras. c) autorização do Ministério do Trabalho (Superintendência Regional do Trabalho). - Pré-assinalação do período de repouso é permitida para empresas com mais de 20 empregados (art. 74, § 2º, CLT).
Fracionamento das férias	<ul style="list-style-type: none"> - Fracionamento a critério do empregador por período não inferior a 14 dias. Não se exige a excepcionalidade (art. 17, § 2º); 	<ul style="list-style-type: none"> - Reforma Trabalhista: Mediante concordância do empregado, as férias poderão ser fracionadas em até 3 períodos (Art. 134, § 1º - Redação dada pela Lei nº 13.467/2017). - Um dos períodos não deve ser inferior a 14 dias e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias cada um (Art. 134, § 1º - Redação dada pela Lei nº 13.467/2017).
Abono pecuniário de férias	<ul style="list-style-type: none"> - Deve ser requerido até 30 dias do término do período aquisitivo de férias (art. 17, § 3º). 	<ul style="list-style-type: none"> - Deve ser requerido até 15 dias do término do período aquisitivo de férias (art. 143, § 1º).
Vale-transporte	<ul style="list-style-type: none"> - Permite o pagamento dos vales em dinheiro ao empregado mediante recibo (art. 19, parágrafo único). 	<ul style="list-style-type: none"> - Não é possível o pagamento em dinheiro. É necessária a aquisição dos vales-transporte (art. 4º da Lei nº 7.418/1985).
Indenização compensatória da perda do emprego	<ul style="list-style-type: none"> - Obrigação do empregador doméstico de depositar mensalmente a quantia de 3,2% da remuneração devida ao empregado na conta vinculada do empregado doméstico em variação distinta dos depósitos do FGTS (art. 22). - Multa de 40% sobre os depósitos de FGTS não é devida ao doméstico. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pagamento de multa de 40% sobre os depósitos do FGTS nas hipóteses de dispensa sem justa causa ou rescisão indireta (art. 18, § 1º, Lei nº 8.036/1990); - Pagamento de multa de 20% para as hipóteses de término do contrato de trabalho por força maior culpa recíproca e distraito (art. 484-A da CLT - incluído pela Lei nº 13.467/2017).



	Empregado Doméstico (LC nº 150/2015)	Demais empregados (CLT)
Dispensa por justa causa (falta grave do empregado)	<ul style="list-style-type: none"> - Nova hipótese de dispensa por justa causa que não é aplicada aos demais empregados diante da relação de estrita confiança do trabalho doméstico: <ol style="list-style-type: none"> 1) submissão a maus-tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado (art. 27, I); - As hipóteses que dizem respeito ao resguardo da atividade econômica do empregador previstas na CLT não são reproduzidas na lei dos domésticos em razão da ausência de finalidade lucrativa inerente a essa relação de emprego. 	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 482, CLT. - Inserção de nova hipótese pela Reforma Trabalhista: <ul style="list-style-type: none"> • perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado (art. 482, m).
Seguro-Desemprego	<ul style="list-style-type: none"> - Tem direito ao recebimento do seguro-desemprego no valor de 1 salário mínimo pelo período máximo de 3 meses, de forma contínua ou alternada a cada período aquisitivo de 16 meses (art. 26 da LC nº 150/2015 e art. 6º, Resolução Codefat nº 754/2015). 	<ul style="list-style-type: none"> - A quantidade de parcelas a ser concedida ao segurado é variável de acordo com o número de solicitações do benefício e a quantidade de meses trabalhados: <ol style="list-style-type: none"> 1) Se for a 1ª solicitação do benefício: <ol style="list-style-type: none"> a) o empregado tem direito a 4 parcelas caso tenha trabalho, mínimo, 12 e, no máximo, 24 meses; b) o empregado tem direito a 5 parcelas caso tenha trabalhado, no mínimo, 24 meses. 2) Se for a 2ª solicitação do benefício: <ol style="list-style-type: none"> a) o empregado tem direito a 3 parcelas caso tenha trabalhado, no mínimo, 9 meses e no máximo 11 meses; b) o empregado tem direito a 4 parcelas caso tenha trabalhado, no mínimo, 12 meses e no máximo 23 meses; c) o empregado tem direito a 5 parcelas caso tenha trabalhado, no mínimo, 24 meses; 3) A partir da 3ª solicitação do benefício: <ol style="list-style-type: none"> a) o empregado tem direito a 3 parcelas caso tenha trabalhado, no mínimo, 6 meses e, no máximo, 11 meses; b) o empregado tem direito a 4 parcelas caso tenha trabalhado, no mínimo, 12 e no máximo 23 meses; c) o empregado tem direito a 5 parcelas caso tenha trabalhado, no mínimo, 24 meses;



	Empregado Doméstico (LC nº 150/2015)	Demais empregados (CLT)
Seguro-Desemprego		- Valor pago: 1) Salário de até R\$ 1.480,25: multiplica-se o salário médio por 0.8 (80%). 2) Salário de R\$ 1.480,26 até 2.467,33: o que exceder a 1.480,25 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a 1.184,20. 3) Salário acima de R\$ 2.467,33: o valor da parcela será de R\$ 1.677,74.
Rescisão indireta (falta grave do empregador)	- Nova hipótese de rescisão indireta que não é aplicada aos demais empregados: 1) o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres (Lei Maria da Penha).	- Art. 483, CLT.

QUESTÕES

(ECC – Analista Judiciário – Área administrativa – TRT 11/2017) Matias é motorista da família Silva prestando seus serviços três dias da semana, no qual leva e busca as crianças na escola. Felícia é jardineira exercendo suas atividades para a família Silva quatro vezes por semana. Gilberto faz faxina na residência da família Silva uma vez por semana. E, por fim, Deise é acompanhante da matriarca da família Silva duas vezes por semana. Nestes casos, observando-se o requisito temporal e considerando que os demais requisitos legais estão presentes, tratam-se de empregados domésticos

- (A) Matias e Felícia, apenas.
- (B) Matias, Felícia e Deise, apenas.
- (C) Matias, e Deise, apenas.
- (D) Matias, Felícia, Gilberto, apenas
- (E) Matias, Felícia, Gilberto e Deise.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exigia o conhecimento dos requisitos para a configuração do trabalho doméstico. Note-se que a Reforma Trabalhista não trouxe impactos diretos ao doméstico. Entretanto, deve-se ressaltar que a CLT é aplicada de forma subsidiária à LC nº 150/2015.

Comentário serve para todas as alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. O empregado doméstico tem os 4 requisitos “clássicos” para configurar o vínculo empregatício (pessoa física, onerosidade, subordinação e continuidade). Entretanto, para esse trabalhador há duas particularidades que o candidato deve sempre lembrar:

1) Finalidade não lucrativa: é vedado que o empregado doméstico esteja inserido em uma atividade lucrativa da família;

2) Trabalho contínuo: o art. 1º, caput, da recém-promulgada LC nº 150/2015 estabelece que será configurado o trabalho doméstico quando realizado por período superior a 2 dias.



No caso em questão:

I) **Matias e Felícia** trabalhavam mais de dois dias na semana e, por esta razão, são considerados empregados domésticos.

II) **Gilberto**, por trabalhar apenas um dia na semana, será considerado trabalhador autônomo.

III) **Deise**, por trabalhar como acompanhante apenas duas vezes na semana, será considerada trabalhadora autônoma.

Alternativa correta: “a”.

(ECC - Analista Judiciário - Oficial de Justiça Avaliador - TRT 14/2016) A nova regulamentação relativa aos trabalhadores domésticos estabelece:

A) A duração normal do trabalho doméstico não excederá oito horas diárias e quarenta horas semanais, com remuneração de hora extraordinária de cinquenta por cento superior ao valor da hora normal.

B) Poderá ser instituído o regime de compensação de horas trabalhadas somente por acordo escrito firmado com a chancela de agente da Delegacia Regional do Trabalho ou pelo Sindicato da Categoria Profissional.

C) O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados para o empregado que mora no local de trabalho deverá ser remunerado com o acréscimo de cinquenta por cento sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

D) Considera-se o trabalho em regime de tempo parcial para o trabalhador doméstico aquele cuja duração não exceda vinte e cinco horas semanais.

E) Considera-se noturno o trabalho realizado pelo empregado doméstico entre as vinte e duas horas de um dia e as seis horas do dia seguinte, devendo ser remunerado o trabalho noturno com acréscimo de vinte e cinco por cento sobre a hora diurna.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema do empregado doméstico. Lembre-se de que, para configuração do emprego doméstico, é necessário que a prestação dos serviços ocorra por período superior a 2 dias por semana.

Alternativa “a”. Ao contrário do que afirma a alternativa, a duração do trabalho doméstico não pode exceder a 44 horas semanais e não 40 horas semanais. Nesse sentido: “A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e **44 (quarenta e quatro) semanais**, observado o disposto nesta Lei.” (art. 2º, “caput”, LC nº 150/2015 – grifos acrescidos). “A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.” (art. 2º, § 1º, LC nº 150/2015).

Alternativa “d”. “Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.” (art. 3º, “caput”, LC nº 150/2015). Assim, para os domésticos, somente é possível a contratação em regime de tempo parcial com jornada não superior a 25 horas semanais. Para os demais empregados, houve importantes modificações ao art. 58-A da CLT, trazidas pela Reforma Trabalhista, que permitiu a prestação de horas extras pelo empregado em regime de tempo parcial:



Art. 58-A da CLT (Alterado pela Reforma Trabalhista): Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Com a nova redação dada ao “caput” do artigo em análise, foram previstas duas modalidades distintas de regime de tempo parcial:

1) Jornada de trabalho superior a 26 horas e limitada a 30 horas semanais: Nessa hipótese, não é permitida a exigência de horas extras dos empregados.

2) Jornada de trabalho até 26 horas semanais: Se previstas jornadas de até 26 horas semanais, é possível a prestação de até 6 horas extras semanais.

Ressalta-se que, para os domésticos, a duração do trabalho em regime de tempo parcial não sofreu modificações e somente pode ser firmado por até 25 horas semanais.

Alternativa “b”. “Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.” (art. 2º, § 4º, LC nº 150/2015). Assim, a compensação por ser realizada por meio de acordo escrito entre empregado e empregador, **sem** a chancela de agente da Delegacia Regional do Trabalho ou pelo Sindicato da Categoria Profissional.

Alternativa “c”. “O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.” (art. 2º, § 8º LC nº 150/2015). Independentemente de o empregado doméstico residir ou não no local de trabalho, o trabalho não compensado em domingos e feriados será pago em dobro.

Alternativa “e”. A hora noturna do doméstico inicia-se às 22 horas de um dia até às 5 horas do dia seguinte, com direito ao **adicional de 20%** sobre o valor da hora diurna. De acordo com o art. 14, “caput” e § 2º, LC nº 150/2015:

Art. 14. Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

(...)

§ 2º A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

Alternativa correta: “d”.

