

TRABALHADORAS  
**DOMÉSTICAS**  
REMUNERADAS  
durante a pandemia do coronavírus

GUIA ORIENTADOR



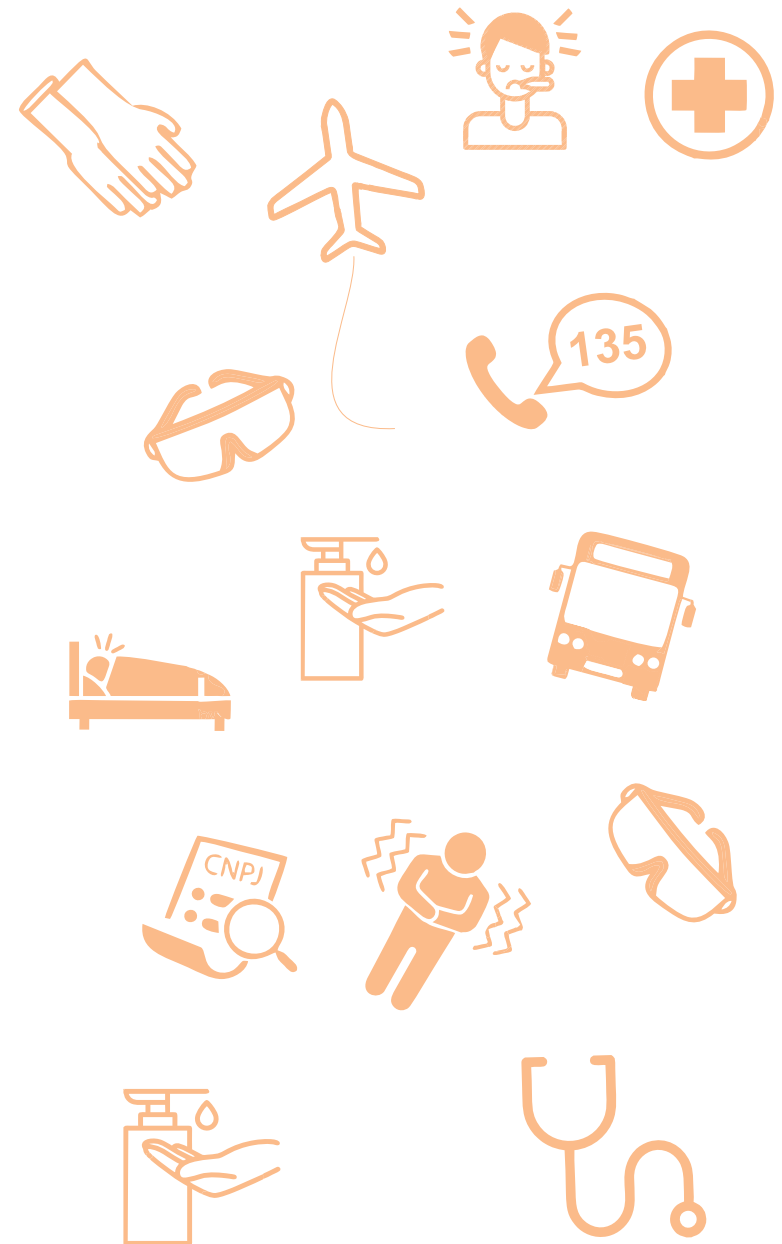
GUIA ORIENTADOR

TRABALHADORAS  
**DOMÉSTICAS**  
REMUNERADAS  
durante a pandemia do coronavírus

Este guia tem o objetivo de informar, de maneira simples e direta, as trabalhadoras domésticas sobre seus direitos trabalhistas e previdenciários neste momento de pandemia pelo Coronavírus.

Não tem a intenção de ser um documento conclusivo, mas apenas um orientador das possibilidades legais que se apresentam neste momento excepcional.

Pretende auxiliar na disseminação de informações, responder dúvidas que são recorrentes e contribuir para a promoção e proteção dos direitos das trabalhadoras domésticas remuneradas.



# INTRODUÇÃO

## O que é uma pandemia?

Segundo a Organização Mundial da Saúde - OMS, uma pandemia é a disseminação mundial de uma nova doença. É um termo usado com mais frequência em referência à gripe e geralmente indica que uma epidemia se espalhou para dois ou mais continentes com transmissão sustentada de pessoa para pessoa.

## Qual a diferença entre isolamento e quarentena?

O **isolamento** é uma medida determinada pelo profissional da área da saúde para os casos suspeitos de infecção e para as pessoas infectadas pelo Coronavírus. Dura mais ou menos 14 dias, mas pode ser prorrogado de acordo com avaliação dos médicos.

A **quarentena** é uma determinação das autoridades públicas para restrição de atividades e movimentação de pessoas, para evitar a propagação da doença. Pode durar até 40 dias de acordo com a necessidade determinada pelo poder público.

**Onde é possível encontrar normas e orientações legais para proteção das trabalhadoras domésticas neste momento especial?**

- A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) é a Lei que protege a todos os trabalhadores e trabalhadoras. Desde 2015, com a aprovação da Lei Complementar nº 150, as trabalhadoras domésticas passaram a gozar de todos os direitos previstos na CLT.
- Recentemente, em fevereiro de 2020, foi promulgada a lei federal 13.979 que trata das medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus, onde foram estipulados direitos excepcionais para trabalhadores e trabalhadoras, como por exemplo a falta justificada à atividade laboral em decorrência de isolamento ou quarentena.



- Em 18 de março de 2020, o Ministério Público do Trabalho emitiu a Nota Técnica nº 04/2020 em que orienta os empregadores a garantir uma série de medidas para proteção das trabalhadoras domésticas neste período de pandemia.

Não se trata de uma garantia legal, mas é uma recomendação que deve ser seguida pelos empregadores e que pode servir de subsídio para atuação dos membros do Ministério Público do Trabalho, na defesa do direito da trabalhadora e do trabalhador doméstico em meio à crise do Coronavírus.

GUIA ORIENTADOR

TRABALHADORAS  
DOMÉSTICAS  
REMUNERADAS

durante a pandemia do coronavírus

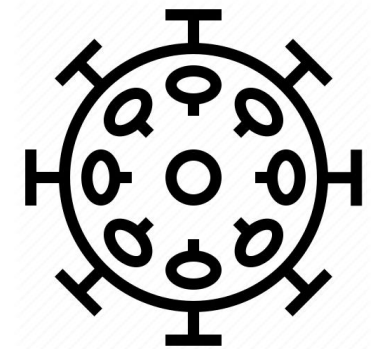
## PREVENÇÃO E CUIDADO



### **O empregador pode exigir a presença da trabalhadora doméstica no local de trabalho, quando ela se recusa a comparecer por medo do risco de contaminação?**

A nota técnica do Ministério Público do Trabalho orienta os empregadores a dispensar a trabalhadora doméstica mensalista do comparecimento no local de trabalho, com remuneração garantida durante o período em que as medidas oficiais de contenção da pandemia do Coronavírus estejam vigentes.

Isso muda se a prestação de seus serviços for absolutamente indispensável, como cuidadoras de idosos que residam sozinhos e de pessoas que precisam de acompanhamento permanente.



## O empregador que seja diagnosticado ou suspeito de contaminação por Coronavírus pode exigir que a trabalhadora compareça ao local de trabalho?

A lei federal 13.979/2020 e o Ministério Público do Trabalho garantem que a trabalhadora deva ser dispensada, com a remuneração integral, durante todo o período de isolamento ou quarentena de seus empregadores, se eles forem diagnosticados com Coronavírus ou exista suspeita de contaminação.



## Quais são os direitos das trabalhadoras domésticas se não houver funcionamento de serviços como creche, escola e transporte coletivo?

De acordo com a nota técnica do Ministério Público do Trabalho, nesses casos recomenda-se que o empregador dispense a presença da trabalhadora doméstica e mantenha seu salário. Se isso não for possível, ele deve ter flexibilidade para combinar com a trabalhadora uma jornada de trabalho alternativa (trabalhar menos horas, mudar os horários de entrada e saída). Sabendo que não pode reduzir o salário, nem demitir a trabalhadora.



Ainda sobre o transporte, o Ministério Público do Trabalho recomenda aos empregadores que garantam que o deslocamento da trabalhadora ocorra em horários de menor movimentação de pessoas, para evitar as aglomerações em transportes coletivos. Caso isso não seja possível, orienta que a trabalhadora seja dispensada, mantendo seu salário.



## **E se a trabalhadora doméstica tiver um familiar que seja vulnerável ou esteja contaminado com Coronavirus?**

A nota técnica do Ministério Público do Trabalho recomenda que o empregador dispense a presença da trabalhadora doméstica e mantenha seu salário para que ela possa auxiliar seus familiares que estejam doentes ou que sejam vulneráveis à contaminação pelo Coronavirus.

Se não for possível, ele deve ter flexibilidade para combinar com a trabalhadora uma jornada de trabalho que possibilite o cuidado de seus familiares (alterar a jornada de trabalho). Neste caso, também não pode reduzir o salário nem demitir a trabalhadora doméstica.



**O empregador pode dispensar a presença da trabalhadora doméstica mesmo que ela não apresente qualquer sintoma de infecção pelo Coronavírus e deseje trabalhar?**

O empregador pode adotar as providências que entender adequadas para proteger a saúde de sua família e da trabalhadora doméstica, inclusive dispensar sua presença. Mas nesse caso, deve a manter o pagamento integral do salário.



## **O empregador pode obrigar a trabalhadora doméstica a viajar, mesmo para países onde há maior incidência de infecção?**

A trabalhadora só é obrigada a viajar a trabalho se isto estiver previsto explicitamente no seu contrato de trabalho. Se não, a trabalhadora pode optar por não viajar, mas não receberá pelos dias não trabalhados. Neste caso, é importante saber que não pode ser demitida por justa causa.

De qualquer forma, recomenda-se que as viagens sejam evitadas ou se limitem àquelas de extrema necessidade. Se houver deslocamento para um local de risco, o empregador deverá arcar com qualquer despesa decorrente da estada naquele lugar: permanência forçada da trabalhadora em caso de quarentena, tratamento médico e eventual indenização à trabalhadora doméstica se houver contágio da doença.





**A trabalhadora doméstica é obrigada a se submeter a exames médicos exigidos pelo empregador, para que ele acompanhe uma possível infecção pelo Coronavírus?**

A trabalhadora doméstica só é obrigada a realizar os exames previstos em lei, como o exame admissional (quando começa a trabalhar) e o demissional (quando é demitida). Então, o empregador não pode exigir outros exames, a menos que a trabalhadora esteja de acordo.

## A trabalhadora pode exigir que o empregador forneça materiais de proteção no local de trabalho?

De acordo com o que foi recomendado na Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho, os empregadores devem fornecer o Equipamento de Proteção Individual (EPI), que são as **máscaras, luvas, óculos de proteção e álcool em gel 70°** para higienização quando houver suspeita ou possibilidade de pessoa infectada no local de trabalho.

Se não for possível fornecer o equipamento, deve dispensar o comparecimento dessa trabalhadora, mantendo sua remuneração integral.



## O empregador pode proibir que a trabalhadora frequente locais com maior probabilidade de contágio pelo Coronavírus, como por exemplo lugares e eventos com aglomeração de pessoas?

O empregador não pode restringir qualquer atividade da trabalhadora fora do horário de expediente ou nos intervalos de descanso. Mas é importante a trabalhadora estar consciente de que esses lugares representam um risco para sua própria saúde, para a saúde de seus familiares e dos empregadores.

O Ministério da Saúde recomenda que a população **não frequente** espaços com aglomeração pessoas (como igreja, feiras e festas).



Não há uma lei que permita que o empregado falte ao trabalho por motivo “alheio a sua vontade”, como seria o caso da pandemia de Coronavírus.

Ou seja, se a trabalhadora deixar de comparecer e não tiver autorização médica (ou do poder público), não receberá pelo dia não trabalhado.

Mas a lei federal 13.979/2020 garante que no caso do Coronavírus, ainda que não receba o dia de trabalho, não poderá ser dispensada por justa causa em virtude disso, nem poderá receber qualquer outra punição.



**A trabalhadora doméstica pode se ausentar do trabalho em função da pandemia de Coronavírus, sem indicação médica ou sem acordo com o empregador?**

## EM CASO DE INFECÇÃO



### **Se a trabalhadora estiver infectada com o Coronavírus, pode justificar a falta ao trabalho?**

No caso de infecção comprovada, o período de ausência será considerado falta justificada. Até o momento, existe necessidade de apresentar um atestado médico para o afastamento.

Porém, está em discussão um projeto de lei que dispensa o atestado médico para a trabalhadora que tenha sido infectada ou tenha tido contato com pessoa infectada. Assim é possível que o atestado deixe de ser obrigatório (não obrigado).



## EM CASO DE INFECÇÃO



As medidas de isolamento e quarentena só podem ser tomadas pelos gestores locais de saúde. Ou seja, pelos agentes de saúde responsáveis em hospitais, estabelecimentos públicos e privados de saúde, como médicos, enfermeiros e residentes.

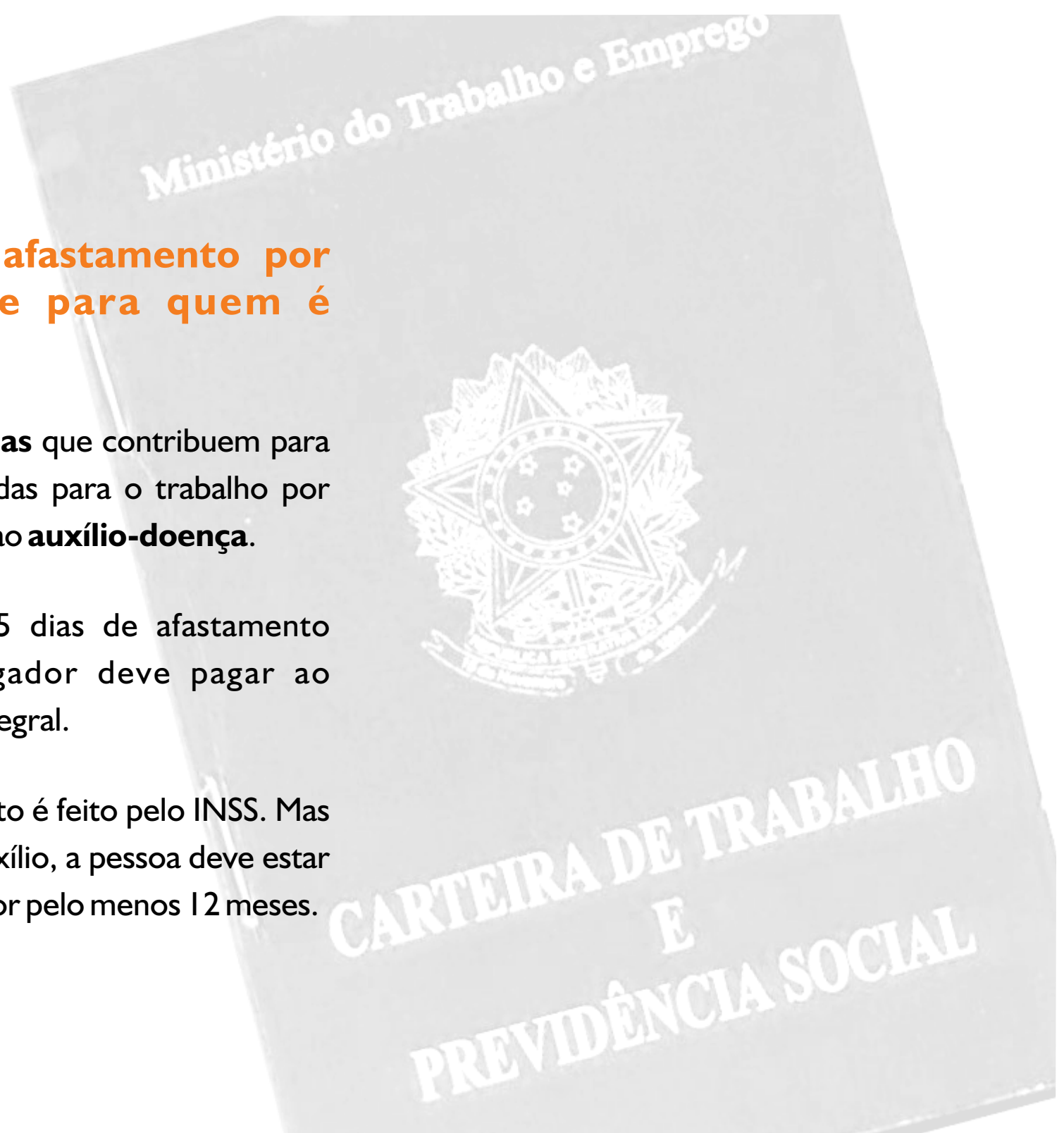
No caso da trabalhadora estar infectada é importante que comunique imediatamente seu empregador, para que ele também tome medidas de isolamento e cuidado com a saúde.

## Como funciona o afastamento por motivos de saúde para quem é mensalista?

**Trabalhadoras mensalistas** que contribuem para o INSS e estão incapacitadas para o trabalho por mais de 15 dias têm direito ao **auxílio-doença**.

Durante os primeiros 15 dias de afastamento consecutivo, o empregador deve pagar ao empregado o seu salário integral.

Após o 16º dia, o pagamento é feito pelo INSS. Mas para ter o direito a esse auxílio, a pessoa deve estar contribuindo para o INSS por pelo menos 12 meses.



## Com funciona o afastamento por motivos de saúde para quem é diarista?

**Trabalhadoras diaristas** que contribuem para o INSS como autônomas podem acionar o órgão para ter direito ao auxílio-doença a partir do primeiro dia de afastamento, desde que façam a perícia.

O período que a pessoa deve estar contribuindo para o INSS para ter direito a esse auxílio é de 12 meses. No entanto, não podem cobrar do empregador os valores das diárias pelo serviço não prestado.

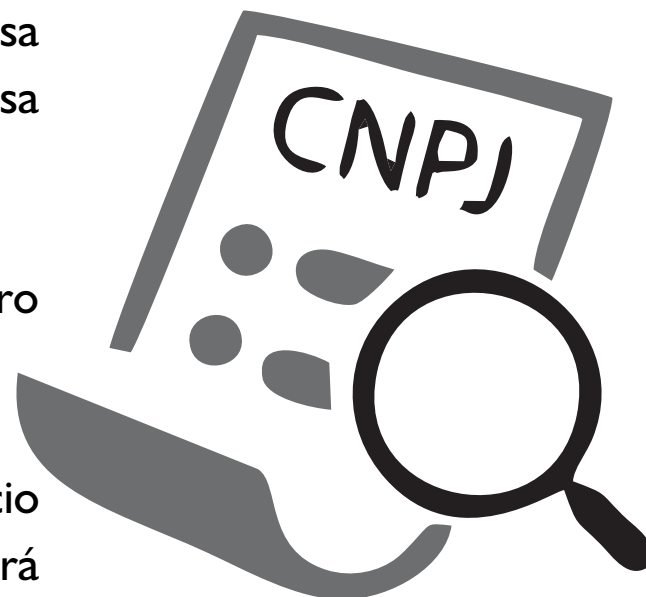


## Como funciona o afastamento por motivos de saúde para quem é MEI?

A Microempresada Individual (MEI) também contribui para o INSS e tem direito ao auxílio doença. Com o pagamento em dia da Guia DAS-MEI (Documentos de Arrecadação do Simples Nacional – Microempresada), a trabalhadora/MEI passa automaticamente a receber o auxílio doença, caso não possa trabalhar por doença ou acidente.

O período de carência é de 12 meses a partir do primeiro pagamento da DAS.

Caso a trabalhadora seja MEI e ainda tenha vínculo empregatício (carteira assinada) por outra atividade que exerce, poderá solicitar auxílio-doença para ambas as atividades.



## Como solicitar o benefício do INSS?

O primeiro passo é fazer o agendamento do atendimento, que pode ser realizado tanto pelo telefone 135, como pelo site oficial da Previdência Social.

Antes da pandemia, era possível fazer o agendamento também em uma agência do INSS, mas as agências estão fechadas até o dia 30 de abril. O telefone **135** e o **site da previdência** seguem funcionando.



Normalmente, a trabalhadora doméstica deveria comparecer à unidade do INSS escolhida para realizar perícia médica ou, nos casos especificados, aguardar a perícia médica domiciliar ou hospitalar.

A perícia deveria ser realizada pelo INSS em um prazo de 45 dias, mas agora na prática quem precisa pedir o auxílio-doença precisará esperar mais para receber o benefício, já que não está sendo possível fazer perícia nas agências.

Há previsão de projeto de lei para liberar a realização de perícias por atestado médico.

Caso esse projeto seja aprovado, a trabalhadora anexará o atestado médico no site do INSS e a perícia será feita pela análise do atestado, sem que a trabalhadora precise ir a uma agência do INSS.



É importante saber que o resultado da perícia médica não é fornecido na hora, o INSS avisa que o resultado chegará na casa da trabalhadora, que deve ter o **seu endereço atualizado** para receber o comunicado de decisão num período de 15 a 20 dias após a perícia.

A data e o valor de pagamento do benefício são informados na carta que o INSS enviará à casa da trabalhadora doméstica que solicitou.

**Até quando essas orientações valem e por quanto tempo devemos tomar esse conjunto de medidas preventivas?**



Não é possível determinar por quanto tempo as medidas preventivas devem ser tomadas, não sabemos quando essa pandemia do Coronavírus vai estar sob controle.

Ainda assim, devemos respeitar as medidas enquanto existe um número pequeno de pessoas infectadas para evitar o contágio de milhares.

## PROTEÇÃO E DENÚNCIA

Se a trabalhadora doméstica tiver seus direitos negados, pode denunciar! É possível fazer a denúncia pelo site do Ministério Público do Trabalho (MPT) pelo link <https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie>.

**Como a trabalhadora doméstica pode denunciar caso tenha seus direitos violados?**



## PROTEÇÃO E DENÚNCIA

Nesse site você primeiramente indicará o estado e a cidade onde ocorreu os fatos e vai preenchendo passo a passo as informações da denúncia para registro do Ministério Público do Trabalho. Para acessar o portal de denúncias no site do MPT, você pode recorrer diretamente à aba “Denunciar Abuso” no Aplicativo Laudelina.

Também é possível fazer essa denúncia por meio de Sindicato de Trabalhadoras Domésticas. Você pode descobrir qual é o sindicato que atende sua região no site da FENATRAD – Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas pelo link <https://fenatrad.org.br/sindicatos-filiados/>, ou ainda pelo Aplicativo Laudelina na aba “Telefones e Endereços Úteis”.



### **O que é o Aplicativo Laudelina?**

O Aplicativo Laudelina é um aplicativo que pode ser baixado no seu telefone gratuitamente e que proporciona informações sobre os direitos das trabalhadoras domésticas e a criação de uma rede entre essas trabalhadoras e seus sindicatos.

O App Laudelina possui um manual sobre os direitos das Trabalhadoras Domésticas e uma calculadora onde a trabalhadora pode calcular de forma muito simples questões como valor de hora extra, benefícios e rescisão contratual, com base no seu salário.

Traz ainda uma lista de instituições de proteção em diferentes cidades do Brasil e possibilita a constituição de uma rede de contatos entre trabalhadoras de uma mesma região propiciando a troca de informações, o fortalecimento de um grupo de apoio e diálogo, e facilitando a organização das trabalhadoras, inclusive sindical.

Você pode baixar o aplicativo Laudelina no link: <https://laudelina.com.br/app>

Este documento foi elaborado no âmbito do projeto **Mulheres, Dignidade e Trabalho**, desenvolvido em parceria pela **Themis - Gênero Justiça e Direitos Humanos**, **FENATRAD - Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas** e **Care International**, com apoio da **Agência Francesa de Desenvolvimento**.

## **FENATRAD**

Luiza Batista . Presidente

## **Themis - Gênero, Justiça e Direitos Humanos**

Márcia Soares . Coordenadora do Projeto MDT

Aretha Santos . Assessora Técnica do Projeto MDT

## **Care International**

Nubia Zambrano . Coordenadora Regional do Projeto MDT

Alejandra Gavilanes . Consultora Regional do Projeto MDT

APOIO

