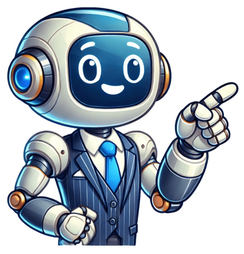
Click to verify



Cuidador de idosos tem direito a feriado

Atuar como cuidador de um idoso é uma responsabilidade impressionante. Além de ser responsável por coisas óbvias, como ajudar o idoso, o cuidador também pode ter outras responsabilidades, como o trabalho regular, cuidado de outros membros da família e a própria saúde mental, emocional, física e financeira, além de direitos que devem ser garantidos se o cuidador é um contratado.A legislação trabalhista vigente oferece certas proteções aos cuidadores que precisam tirar uma folga do trabalho. Dependendo do relacionamento com a pessoa que está sendo cuidada, e dependendo de alguns outros fatores, a situação pode se enquadrar ou não em uma relação de trabalho.Leia tambémÉ importante entender que um cuidador de idosos que trabalha para uma empresa contratada tem direitos diferentes do que um autônomo. Compreender as diferenças e os direitos de cada um deles ajudará a evitar abusos trabalhistas.Lei trabalhista para cuidador de idosoCuidadores de idosos tem os mesmos direitos de qualquer empregado doméstico que trabalha com carteira assinada. Os direitos dos cuidadores de idosos começam com a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).Ao entregar a carteira de trabalho ao empregador, este tem até 48 horas para preencher com dados como informações do empregador, data de admissão, salário, entre outros. O mesmo deve ser feito em contratos de experiência.Cuidadores de idosos tem direitos, e precisam deles garantidos para que suas qualidades de vida não sejam prejudicadas. (Foto: EURACTIV.com)Piso salarial da categoria cuidador de idososO cuidador de idoso tem direito a receber o piso salarial da categoria, ou o salário mínimo vigente. O salário mínimo ou piso podem ser pagos proporcionalmente ao tempo trabalhado.Cuidadores de idosos também tem pisos salariais específicos dependendo do estado. É necessário consultar em seu estado para garantir que está sendo pago o piso ou salário mínimo.Cuidadores de idosos, feriados e folgasO cuidador de idosos tem direito ao descanso nos feriados. O trabalho, no entanto, pode ser negociado com o contratante. Este pode negociar a remuneração do feriado trabalhado em dobro ou compensar a folga em outro dia da semana. Cuidadores devem também ter seu dia de descanso, devidamente remunerado.Férias para cuidadores de idososCuidadores de idosos tem direito normal às férias garantidas a todos os trabalhadores de carteira assinada. Este direito é garantido a cada 12 meses de serviço, com 30 dias para empregados que trabalham em horário integral e até 18 dias para quem trabalha em meio período.Durante as férias, o cuidador terá o direito de ganhar 1/3 extra do salário, como garantido por lei.As férias podem ser fracionadas. Esta divisão pode ser feita em até 2 períodos. Um deles terá de ser, obrigatoriamente, de 14 dias. 1/3 das férias podem também serem vendidas e pagas ao cuidados de idosos como abono pecuniário.13º salário e demissão de cuidador de idososAssim como qualquer trabalhador de carteira assinada, todo final de ano, o cuidador de idosos tem o direito a receber o 13º salário em até duas parcelas, uma sendo paga em novembro e outra em dezembro. A primeira parcela, por solicitação do empregado, pode ser solicitada a ser paga junto das férias. Caso o cuidador não tenha trabalhado 12 meses seguidos, o 13º salário será pago proporcionalmente aos meses trabalhador.No caso de demissão, cuidador tem garantidos os mesmos direitos de um empregado de carteira assinada que é demitido por justa causa ou sem justa causa.Atuar como cuidador de um idoso pode ser muito exigente e exigir uma folga significativa do trabalho. Felizmente, existem várias leis que podem protegê-lo. Seja você autônomo, empregado doméstico, ou terceirizado, seus direitos devem ser garantidos como acima para que não haja qualquer abuso.Você trabalha como cuidador de idosos? Como é o trabalho? Quais direitos você tem ainda dúvidas sobre?Assuntos Atuar como cuidador de um idoso é uma responsabilidade impressionante. Além de ser responsável por coisas óbvias, como ajudar o idoso, o cuidador também pode ter outras responsabilidades, como o trabalho regular, cuidado de outros membros da família e a própria saúde mental, emocional, física e financeira, além de direitos que devem ser garantidos se o cuidador é um contratado.A legislação trabalhista vigente oferece certas proteções aos cuidadores que precisam tirar uma folga do trabalho. Dependendo do relacionamento com a pessoa que está sendo cuidada, e dependendo de alguns outros fatores, a situação pode se enquadrar ou não em uma relação de trabalho.Leia tambémÉ importante entender que um cuidador de idosos que trabalha para uma empresa contratada tem direitos diferentes do que um autônomo. Compreender as diferenças e os direitos de cada um deles ajudará a evitar abusos trabalhistas.Lei trabalhista para cuidador de idosoCuidadores de idosos tem os mesmos direitos de qualquer empregado doméstico que trabalha com carteira assinada. Os direitos dos cuidadores de idosos começam com a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).Ao entregar a carteira de trabalho ao empregador, este tem até 48 horas para preencher com dados como informações do empregador, data de admissão, salário, entre outros. O mesmo deve ser feito em contratos de experiência.Cuidadores de idosos tem direitos, e precisam deles garantidos para que suas qualidades de vida não sejam prejudicadas. (Foto: EURACTIV.com)Piso salarial da categoria cuidador de idososO cuidador de idoso tem direito a receber o piso salarial da categoria, ou o salário mínimo vigente. O salário mínimo ou piso podem ser pagos proporcionalmente ao tempo trabalhado.Cuidadores de idosos também tem pisos salariais específicos dependendo do estado. É necessário consultar em seu estado para garantir que está sendo pago o piso ou salário mínimo.Cuidadores de idosos, feriados e folgasO cuidador de idosos tem direito ao descanso nos feriados. O trabalho, no entanto, pode ser negociado com o contratante. Este pode negociar a remuneração do feriado trabalhado em dobro ou compensar a folga em outro dia da semana. Cuidadores devem também ter seu dia de descanso, devidamente remunerado.Férias para cuidadores de idososCuidadores de idosos tem direito normal às férias garantidas a todos os trabalhadores de carteira assinada. Este direito é garantido a cada 12 meses de serviço, com 30 dias para empregados que trabalham em horário integral e até 18 dias para quem trabalha em meio período.Durante as férias, o cuidador terá o direito de ganhar 1/3 extra do salário, como garantido por lei.As férias podem ser fracionadas. Esta divisão pode ser feita em até 2 períodos. Um deles terá de ser, obrigatoriamente, de 14 dias. 1/3 das férias podem também serem vendidas e pagas ao cuidados de idosos como abono pecuniário.13º salário e demissão de cuidador de idososAssim como qualquer trabalhador de carteira assinada, todo final de ano, o cuidador de idosos tem o direito a receber o 13º salário em até duas parcelas, uma sendo paga em novembro e outra em dezembro. A primeira parcela, por solicitação do empregado, pode ser solicitada a ser paga junto das férias. Caso o cuidador não tenha trabalhado 12 meses seguidos, o 13º salário será pago proporcionalmente aos meses trabalhador.No caso de demissão, cuidador tem garantidos os mesmos direitos de um empregado de carteira assinada que é demitido por justa causa ou sem justa causa.Atuar como cuidador de um idoso pode ser muito exigente e exigir uma folga significativa do trabalho. Felizmente, existem várias leis que podem protegê-lo. Seja você autônomo, empregado doméstico, ou terceirizado, seus direitos devem ser garantidos como acima para que não haja qualquer abuso.Você trabalha como cuidador de idosos? Como é o trabalho? Quais direitos você tem ainda dúvidas sobre?Assuntos Saiba quais são os 6 principais DIREITOS TRABALHISTAS da CUIDADORA DE IDOSOS! Saiba agora! Diante do crescente número de pessoas idosas no país, a profissão de cuidador tem se tornado cada vez mais essencial. Contudo, ainda é uma atividade que enfrenta diversos problemas de desatenção à legislação trabalhista, estando estes profissionais, muitas vezes, sujeitos a baixos salários, cargas horárias intensas e restrições de seus benefícios. Então, acompanhe este artigo até o final, que irei lhe explicar tudo sobre os principais direitos trabalhistas da cuidadora de idosos. Vamos lá! A jornada diária de trabalho é de no máximo 8 horas diárias ou 44 horas semanais, ou seja, o horário que exceder deve ser pago como horas extras com acréscimo de 50%. A lei também prevê que, havendo acordo escrito entre as partes, poderá ser adotado o regime de compensação de horários. Neste caso, o horário extraordinário realizado em um dia poderá ser convertido em folga em um outro dia. Além disso, é devido um intervalo à cuidadora de, no mínimo, uma hora diária. Nesta pausa, a cuidadora deve ficar livre de qualquer atividade podendo, inclusive, sair da residência para realização de tarefas pessoais. Lembrando que a pausa não concedida deve ser paga como hora extra! Outra informação importante: O trabalho da cuidadora em feriados ou domingos (quando este é o seu dia de folga), deve ser remunerado em dobro! Atenção: caso a cuidadora trabalhe do horário das 22h às 5h da manhã, o que é muito comum nesta atividade, também será devido o adicional noturno de 20%. Toda cuidadora deve receber um salário de acordo com o salário-mínimo nacional, que para este ano (2022) é de R$1.212,00. Observação importante: Muitos estados possuem uma lei estadual que fixa um piso salarial para a categoria, portanto, se no seu Estado há esta regra, o salário-mínimo será maior. Sim, para cada um ano trabalhado é devido um mês de férias à cuidadora. Além disso, ela receberá pelas férias um mês de salário com acréscimo de um terço (1/3). Caso o seu empregador queira, as férias ainda poderão ser divididas em dois períodos, sendo que um deles não poderá ser menor que 14 dias. Sim, no final do ano a cuidadora deverá receber um salário extra, equivalente a um mês de salário. Para as cuidadoras que ingressaram no emprego no decorrer do ano, será pago este salário proporcionalmente aos meses trabalhados. Sim, a cuidadora tem direito ao FGTS e, ao final do contrato de trabalho, caso seja demitido sem justa causa, deverá receber além do saldo do FGTS uma multa de 40%. Sim, a cuidadora que tenha trabalhado no mínimo por 15 meses, nos últimos 24 meses, terá direito ao seguro-desemprego, a ser pago em três parcelas mensais no valor de um salário-mínimo. Cabe destacar que o seguro só será pago se a cuidadora não possuir renda própria para seu sustento e de sua família. Não tem direito ao abono salarial do PIS/PASEP, isso porque o vínculo de trabalho mantido entre patrão e cuidadora é entre pessoas físicas, desobrigando assim o empregador de recolher a contribuição relativa ao adicional. Não, o cuidador de idosos não tem direito ao adicional de insalubridade, visto que não há lei que regulamente o pagamento deste benefício. Portanto, mesmo que a cuidadora trabalhe em contato com agentes insalubres (trocas de curativos, trocas de fraldas, dentre outros), não será devido o adicional. Mas, preste atenção: Caso o contato com os produtos causem algum tipo de alergia ou outra doença, o empregador poderá ser responsabilizado pelos danos, inclusive danos morais! Concluindo, caso você tenha mais dúvidas relacionadas aos seus direitos trabalhistas, contate com um advogado trabalhista, pois ele poderá analisar melhor o seu caso e, se for necessário, poderá dar entrada em um processo trabalhista para cobrar os seus direitos. Gostou do artigo? Então compartilhe, para que possamos ajudar mais cuidadoras a conhecerem estes direitos trabalhistas! Lhe desejo boa sorte, abraço! E você, já conhecia estes Direitos, ficou com alguma dúvida? Conte pra nós, deixe nos comentários! Créditos da imagem: Image by Freepik Primeiramente, precisamos enfatizar que o cuidador de idoso, por ser legalmente reconhecido empregado doméstico, faz jus a TODOS OS DIREITOS TRABALHISTAS na legislação brasileira, especialmente, aqueles dedicados aos trabalhadores domésticos, dispostos na Lei Complementar nº 150 de 2015. Acompanhe o post e conheça mais sobre os direitos dos cuidadores de idosos. Atente-se aos seus direitos!! Vamos lá. Inicialmente, a fim de cumprir com o disposto na legislação, é necessário que o empregador realize o registro na carteira de trabalho do cuidador. Isso porque, todos os trabalhadores domésticos, incluindo os cuidadores de idosos, devem ter a sua Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS devidamente anotada, com todos os dados referente ao vínculo empregatício, em até 48 HORAS após a entrega ao empregador. Vale frisar que, a falta de anotação na CTPS do cuidador, por parte do empregador, consubstancia uma INFRAÇÃO, sujeita a multa, entre outras consequências. De acordo com a Constituição Federal, a percepção do salário mínimo é DIREITO de todos os empregados. Nesse sentido, importante ressaltar que, além do salário mínimo nacional, é preciso observar os salários regionais. Isso porque alguns estados definem um piso salarial para os empregados domésticos, que deve ser respeitado por todos os empregadores. Além disso, também é direito do cuidador de idosos o descanso nos feriados civis e religiosos, ou seja, a folga é OBRIGATÓRIA. Todavia, caso haja necessidade, é possível negociar com o colaborador o trabalho nesse dia, desde que respeitada a legislação. Como? Nessas situações, o empregador terá duas opções: – Remunerar o feriado trabalhado em dobro; – Dar ao colaborador uma folga compensatória em outro dia da semana. É assegurado aos cuidadores o direito a férias, A CADA 12 MESES de serviços prestados, sendo de 30 DIAS para os empregados em tempo integral e de até 18 dias para os que trabalham em jornada parcial. O período deve ser remunerado com adicional de 1/3 previsto pela Constituição Federal. Nessa linha, cabe enfatizar que o descanso poderá ser fracionado em até DOIS PERÍODOS, sendo um deles de pelo menos 14 dias. No mais, o colaborador poderá solicitar a conversão do terço constitucional em abono pecuniário, que é a chamada ‘‘venda das férias’’. Além disso, no caso de rescisão contratual (exceto por justa causa), o cuidador tem direito a receber pelas férias proporcionais. Por fim, mais um direito do cuidador: a gratificação natalina, paga em duas parcelas anualmente. A primeira entre fevereiro e novembro, em valor equivalente à metade do salário do mês anterior ao pagamento, podendo o empregado requerer que esse adiantamento seja pago junto com as suas férias, através de requerimento prévio. Já o pagamento da segunda parcela deverá ser realizado até o dia 20 de dezembro, descontado o adiantamento, se o caso. Em caso de rescisão contratual, o colaborador também tem direito ao 13º proporcional. Ficou com alguma dúvida? Quer uma consulta jurídica GRATUITA? Mande sua mensagem! Estamos prontos para te atender. Usamos o WhatsApp online, fornecendo uma alternativa rápida e eficaz para nos comunicarmos. Para falar com nossos advogados especialistas – clique abaixo: RINA Advogados contato@rina.adv.br Os cuidadores de idosos são profissionais que têm como objetivo garantir o bem-estar e a qualidade de vida de pessoas idosas que necessitam de cuidados especiais. O trabalho desses profissionais é essencial, uma vez que muitos idosos precisam de ajuda para viver com autonomia e independência, e nem sempre podem contar com a ajuda de familiares ou amigos. Acompanhe este post para saber mais sobre os direitos dos cuidadores de idosos no Brasil, e como podemos garantir a proteção desses profissionais que são tão importantes para a nossa sociedade. Os cuidadores de idosos desempenham uma série de atividades para garantir que os idosos tenham uma qualidade de vida adequada e sejam tratados com respeito e dignidade. Entre as atividades desempenhadas pelos cuidadores de idosos, estão: Como podemos ver, trata-se de uma profissão essencial para garantir a qualidade de vida dos idosos, que muitas vezes precisam de apoio e cuidados especiais devido à sua condição de saúde e idade avançada. É importante destacar que a atividade de cuidador de idosos, na grande maioria dos casos, é considerada uma atividade doméstica, nos termos do artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015, a qual dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Ela garante alguns direitos aos cuidadores de idosos, como a jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, o pagamento de horas extras, o repouso semanal remunerado e o salário mínimo. Além disso, a lei também estabelece que o contrato de trabalho dos cuidadores de idosos deve ser celebrado por escrito e conter informações como a remuneração, a jornada de trabalho e as condições de trabalho. Dessa forma, os cuidadores de idosos têm direitos garantidos por lei, os quais devem ser respeitados pelos empregadores. Em 2013, a Emenda Constitucional nº 72/2013 estendeu aos trabalhadores domésticos, dentre eles os cuidadores de idosos, uma série de direitos trabalhistas básicos. Essa emenda à Constituição representou um importante avanço na luta pelos direitos dos trabalhadores domésticos, que historicamente não contavam com as mesmas proteções trabalhistas que os demais trabalhadores. Com a Emenda Constitucional nº 72/2013, os cuidadores de idosos conquistaram uma série de direitos trabalhistas, como horas extras, o FGTS, seguro-desemprego, adicional noturno, entre outros. A Lei Complementar nº 150/2015, por sua vez, estabeleceu a regulamentação dos direitos dos trabalhadores domésticos, que garantiu efetividade à Emenda Constitucional nº 72/2013. Essa lei trouxe importantes avanços para os trabalhadores domésticos em geral, incluindo os cuidadores de idosos. Entre as principais mudanças estabelecidas pela Lei Complementar nº 150/2015, está a garantia do pagamento do FGTS para os trabalhadores domésticos, a possibilidade de firmar acordos de compensação de horas trabalhadas, a fixação de uma jornada máxima de trabalho e a regulamentação do trabalho aos domingos e feriados. Além disso, a lei estabeleceu que os empregadores devem fornecer aos trabalhadores domésticos um ambiente de trabalho seguro e saudável, que garanta a integridade física e psicológica do trabalhador. Também ficou estabelecido que o contrato de trabalho dos cuidadores de idosos deve ser celebrado por escrito e conter informações sobre a remuneração, a jornada de trabalho e as condições de trabalho. Dessa forma, a Lei Complementar nº 150/2015 representa um importante avanço na luta pelos direitos dos trabalhadores domésticos, incluindo os cuidadores de idosos, e garante maior segurança e proteção a esses profissionais no exercício de suas atividades. Os principais direitos regulamentados pela LC 150/2015 são: Jornada de trabalho: a LC estabeleceu que a jornada de trabalho dos empregados domésticos não pode ser superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, salvo acordo escrito em contrário; Horas extras: os empregados domésticos têm direito ao pagamento de horas extras em caso de trabalho além da jornada normal de trabalho, com acréscimo de, no mínimo, 50% do valor da hora normal; FGTS: a lei determinou que os empregadores devem depositar o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) em favor dos empregados domésticos; Seguro-desemprego: em caso de dispensa sem justa causa, os empregados domésticos têm direito ao seguro-desemprego, desde que atendam aos requisitos legais; Férias: a LC estabeleceu que os empregados domésticos têm direito a férias anuais remuneradas de 30 dias, com acréscimo de 1/3 do salário; Adicional noturno: em caso de trabalho noturno, os empregados domésticos têm direito ao pagamento de adicional noturno, equivalente a, no mínimo, 20% do valor da hora diurna; Intervalo para descanso: a lei estabeleceu que os empregados domésticos têm direito a um intervalo para descanso de, no mínimo, 1 hora para as jornadas superiores a 6 horas diárias; Licença-maternidade: as empregadas domésticas têm direito à licença-maternidade de 120 dias, com garantia de emprego pelo período de 5 meses após o término da licença; Salário-família: em caso de empregado doméstico com filhos menores de 14 anos ou com deficiência, o empregador deve pagar o salário-família, conforme os valores estabelecidos pelo governo federal; Vale-transporte: em caso de uso de transporte coletivo para o deslocamento ao trabalho, os empregadores devem fornecer vale-transporte para os empregados domésticos. Embora a Lei Complementar nº 150/2015 tenha garantido uma série de direitos trabalhistas aos cuidadores de idosos, ainda há muitos casos de violação desses direitos por parte dos empregadores. Entre os principais direitos violados, podemos destacar as horas extras, o intervalo intrajornada e o adicional noturno. Esses direitos são garantidos por dispositivos específicos da Lei Complementar nº 150/2015 e têm como objetivo proteger o trabalhador contra abusos por parte do empregador, além de garantir a saúde e segurança no ambiente de trabalho. A seguir, vamos analisar cada um desses direitos com mais detalhes. As horas extras são regulamentadas pelo art. 2º, parágrafo primeiro, da Lei Complementar nº 150/2015 e estabelecem que as horas trabalhadas além da jornada normal de trabalho devem ser remuneradas com um acréscimo mínimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho. No caso dos cuidadores de idosos, é comum que esses profissionais trabalhem em jornadas estendidas, já que muitos idosos demandam cuidados 24 horas por dia. No entanto, muitos empregadores não respeitam esse direito e não pagam as horas extras devidas aos cuidadores de idosos, o que configura uma violação trabalhista e pode gerar prejuízos financeiros e emocionais para o profissional. O cuidador de idoso terá direito a receber as horas extras correspondentes desde que a jornada dure mais tempo do que o previsto. Ademais, como já dissemos, de acordo com o art. 2º, §1º, da LC 150/2015, a duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais. É importante ressaltar que as horas extras devem ser remuneradas com um acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal de trabalho. Além disso, deve haver um controle rigoroso das horas trabalhadas, a fim de evitar qualquer tipo de abuso ou prejuízo aos trabalhadores. Com a LC 150/2015, art. 12, tornou-se obrigatório manter um controle formal da jornada de trabalho dos empregados domésticos, incluindo os cuidadores de idosos. Esse controle pode ser feito através de diversos meios, como um caderno de ponto, planilha eletrônica, relógio de ponto, entre outros. É importante que o controle da jornada seja realizado de forma rigorosa e confiável, a fim de evitar problemas futuros. Isso porque, em caso de ausência dos controles de ponto, será presumida verdadeira a jornada informada pelo trabalhador numa eventual ação trabalhista. O intervalo intrajornada é o período de descanso concedido ao trabalhador durante a jornada de trabalho. Ele é regulamentado pelo art. 13 da Lei Complementar nº 150/2015 e estabelece que os trabalhadores domésticos têm direito a um intervalo mínimo de uma hora para refeição e descanso a cada 6 horas de trabalho. No caso dos cuidadores de idosos, é comum que esses profissionais trabalhem em jornadas longas e exaustivas, o que torna o intervalo intrajornada ainda mais importante para garantir sua saúde e bem-estar. No entanto, muitos empregadores não concedem esse intervalo de forma adequada ou simplesmente o ignoram, o que pode gerar consequências graves para a saúde do trabalhador e um elevado passivo trabalhista. Os empregadores que concedem o intervalo intrajornada, por sua vez, devem exigir o seu registro nos controles de ponto por parte do cuidador de idosos. Isso certamente evitará problemas futuros em caso de ação trabalhista, uma vez que a obrigatoriedade do registro de ponto também se estende ao intervalo intrajornada. Muitas vezes o cuidador fica à disposição do empregador durante o intervalo intrajornada, impedindo-o de ter um descanso adequado. É importante ressaltar que a legislação trabalhista garante um intervalo mínimo de uma hora para jornadas diárias superiores a 6 horas. Caso o empregador não conceda o intervalo ou o reduza sem previsão legal, ele deverá pagar ao trabalhador um valor adicional equivalente a 50% da remuneração da hora normal de trabalho, além do período correspondente ao intervalo não concedido. O adicional noturno é um direito garantido pelo art. 14 da Lei Complementar nº 150/2015 e estabelece que o trabalhador tem direito a um acréscimo de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora normal de trabalho para o trabalho realizado no período noturno, que vai das 22h às 5h. Ou seja, se a hora diurna do cuidador é R$ 10,00, a hora noturna será de R$ 12,00, já que o adicional é de 20%. Para os cuidadores de idosos, que frequentemente trabalham durante a noite para garantir a segurança e o bem-estar dos idosos, esse direito é fundamental, garantido pela LC 150/2015, em seu art. 14. O empregador também deve garantir que o local de trabalho tenha as condições adequadas de iluminação e segurança para que o cuidador possa desempenhar suas atividades noturnas adequadamante. No entanto, muitos empregadores não respeitam esse direito e não pagam o adicional noturno devido, o que também pode gerar uma elevada condenação trabalhista no futuro. É importante destacar que o adicional noturno pode devido mesmo nos casos em que o cuidador de idosos dorme no serviço, desde que sua presença seja necessária e que ele esteja em atividade durante a jornada noturna, falaremos a respeito disso nos próximo tópicos. Caso o empregador não mantenha um controle formal da jornada de trabalho do cuidador de idosos, o juiz presumirá como verdadeira a jornada de trabalho informada pelo trabalhador. Essa presunção é bastante forte e dificilmente será afastada pelo empregador numa eventual ação trabalhista, uma vez que é raro que o empregador consiga testemunhas para comprovar que os horários informados pelo trabalhador não são corretos. Além disso, membros da mesma família ou frequentadores da residência não são aceitos como testemunhas em processos judiciais, o que pode dificultar ainda mais a defesa do empregador. Por isso, é fundamental que o empregador mantenha um controle formal da jornada de trabalho do cuidador de idosos, a fim de evitar qualquer tipo de problema futuro. No caso dos cuidadores de idosos que dormem no serviço, o entendimento predominante na Justiça do Trabalho é que, se eles ficam à disposição e em estado de alerta para atender as necessidades do idoso, eles fazem jus às horas extras, com o respectivo adicional de 50%. Isso ocorre porque, mesmo que o cuidador esteja dormindo, ele não está totalmente desligado do trabalho, já que deve estar pronto para prestar assistência ao idoso a qualquer momento. Veja: Entretanto, existe um entendimento minoritário na Justiça do Trabalho de que o período em que o cuidador de idosos dorme no serviço deve ser remunerado como horas de prontidão, e não como horas extras. Isso ocorre porque o cuidador está disponível para prestar assistência ao idoso, mas não está efetivamente trabalhando durante todo o período em que está dormindo. Caso seja indeferido o pedido de pagamento das horas extras do período noturno, é possível que o juiz reconheça o direito do cuidador de idosos às horas de prontidão, que são remuneradas na razão de 2/3 da hora de trabalho normal. Por que isso ocorra e os interesses do trabalhador sejam preservados, ainda que parcialmente, é muito importante que o advogado do cuidador faça o requerimento sucessivo de pagamento das horas de prontidão, em caso de indeferimento das horas extras. De toda forma, é importante ressaltar que a decisão final dependerá do juiz e das particularidades do caso em questão. O importante é garantir que o cuidador de idosos receba o pagamento adequado pelos períodos em que ficou à disposição ou de prontidão. É muito comum nos dias atuais empresas que contratam cuidadores de idosos na modalidade Pessoa Jurídica (PJ), e fazem a intermediação entre esses cuidadores e as famílias dos idosos, fornecendo mão de obra especializada sob demanda. Ocorre que, em muitos casos, esse tipo de contratação configura a reprovável prática conhecida como “pejotização”, a qual visa a sonegação de direitos trabalhistas e é considerada ilegal quando presentes os requisitos da relação de emprego. Para configurar a relação de emprego, é necessário que estejam presentes os seguintes elementos: pessoalidade (o serviço deve ser prestado pelo próprio cuidador de idosos), subordinação (o cuidador de idosos deve estar sujeito às ordens da empresa), onerosidade (deve haver contraprestação pecuniária pelo serviço) e habitualidade (o trabalho deve ser prestado de forma contínua e não eventual). Caso sejam verificados esses requisitos, o cuidador de idosos pode requerer na Justiça do Trabalho o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa prestadora de serviços, garantindo assim todos os direitos previstos na CLT, inclusive as horas extras, intervalo intrajornada, adicional noturno, FGTS e férias. Portanto, é importante que os cuidadores de idosos fiquem atentos a esse tipo de situação, a fim de não serem lesados em seus direitos trabalhistas. Caso haja dúvidas, é recomendável buscar orientação jurídica especializada. Para quem quiser se aprofundar no tema da pejotização, recomendamos acessar o conteúdo especial que preparamos sobre o assunto. Lá, você encontrará informações detalhadas sobre as características dessa prática e as possibilidades de garantir os direitos trabalhistas aos cuidadores de idosos que são obrigados a constituir PJ. Assim como em qualquer outra profissão, os cuidadores de idosos também possuem direitos trabalhistas que precisam ser respeitados pelos empregadores. Infelizmente, é comum que esses profissionais tenham seus direitos negligenciados, o que pode gerar diversas consequências negativas para todos os envolvidos. É importante lembrar que, ao garantir os direitos dos cuidadores de idosos, estamos contribuindo para uma sociedade mais justa e equilibrada. Afinal, esses profissionais desempenham um papel fundamental no cuidado e assistência aos idosos, que muitas vezes não conseguem realizar suas atividades diárias sem ajuda. Por isso, se você é um cuidador de idosos ou conhece alguém que trabalha nessa área, é importante buscar orientação jurídica para garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas. Nossa equipe possui advogados especializados em Direito do Trabalho, que estão disponíveis para prestar apoio e tirar todas as suas dúvidas! Além disso, é fundamental que empregadores entendam a importância de respeitar os direitos dos cuidadores de idosos, tanto para evitar problemas judiciais quanto para garantir um ambiente de trabalho saudável e justo. Aproveite para conferir nossos outros artigos sobre Direito do Trabalho aqui em nosso blog e compartilhe essas informações com outras pessoas que possam se beneficiar! Até a próxima! Por Marcelo Cruvinel, advogado trabalhista Quando se trata dos direitos dos cuidadores de idosos, é essencial compreender a legislação aplicável. Quando esses profissionais exercem suas atividades em residências, de forma habitual e sob subordinação, eles são considerados trabalhadores domésticos. Nesse contexto, a Lei Complementar nº 150, conhecida como a PEC das Domésticas, regulamenta as relações trabalhistas desses empregados, e suas disposições devem ser seguidas por todos os empregados. Registro na Carteira de Trabalho De acordo com a legislação trabalhista, todos os trabalhadores domésticos, incluindo cuidadores de idosos, deverão ter suas Carteiras de Trabalho e Previdência Social (CTPS) registradas em até 48 horas após a entrega pelo empregado. Isso inclui informações sobre o empregador, dados de admissão, salário, entre outros dados relevantes. Ainda que sejam apenas contratos de experiência, o registro na CTPS é obrigatório. A falta de registro pode resultar no reconhecimento do vínculo empregatício por prazo indeterminado, sujeitando o empregador a multas de R$ 3 mil por empregado não registrado. Em caso de informações irregulares registradas, a multa é de R$ 600. Salário Mínimo Fixado na Legislação Todos os trabalhadores têm direito ao salário mínimo, conforme estipulado no artigo 7º da Constituição Federal. Para contratos de jornada parcial, o valor pago deve ser proporcional ao que seria devido em um contrato integral. É importante observar também os limites mínimos regionais, uma vez que alguns estados definem pisos salariais específicos para trabalhadores domésticos. A cada ano os valores tem reajustes, por isso fique atento. Os cuidadores de idosos têm direito ao descanso nos feriados civis e religiosos. Esse descanso é obrigatório, mas é possível negociar com o empresário a possibilidade de trabalhar nesses dias. Nesse caso, o empregador tem duas opções: remunerar o feriado em dobro ou conceder ao empregado uma folga compensatória em outro dia da semana. Descubra como funciona as férias dos cuidadores de idosos Os cuidadores de idosos também têm direito a férias a cada 12 meses de serviço. Para trabalhadores em jornada integral, o período de férias é de 30 dias, enquanto para aqueles que trabalham em jornada parcial, o período é de até 18 dias. Durante o período de férias, o empresário deverá receber um adicional de 1/3, conforme previsto na Constituição Federal. As férias podem ser divididas em dois períodos, com um deles sendo de pelo menos 14 dias, de acordo com a necessidade do empregador. Além disso, os cuidadores de idosos têm a opção de solicitar a conversão de 1/3 do período em abono pecuniário, o que equivale à venda de parte das férias. Em caso de demissão, exceto em situações de justa causa, o empregado tem direito a receber férias proporcionais, calculadas com base no tempo de serviço. Para cada mês trabalhado, o empresário tem direito a 1/12 do período de férias. Cuidados de Idosos possuem direito 13º Salário? O 13º salário, é garantido aos cuidadores de idosos e regulamentado pelo Decreto 57.155/1965. Essa gratificação equivale a um pagamento do mês de dezembro e deve ser paga em duas parcelas ao longo do ano. A primeira parcela deve ser paga entre fevereiro e novembro, e seu valor corresponde à metade das remunerações do mês anterior ao pagamento. O empresário tem a opção de solicitar que essa primeira parcela seja paga junto com as férias, mediante exigência em janeiro. A segunda parcela deve ser paga até dia 20 de dezembro, e seu valor é equivalente às taxas de dezembro, descontado o adiantamento da primeira parcela. No caso de demissão, o empregado também tem direito ao 13º proporcional, sendo 1/12 para cada mês trabalhado, exceto em casos de demissão por justa causa, da mesma forma que ocorre com as férias. Esse artigo te ajudou a compreender os direitos dos cuidados de idosos? Ajudou, mas você quer falar com um especialista? A Nakahashi Advogados atua há 14 anos e busca oferecer o melhor atendimento! Por isso, nós facilitamos a nossa comunicação com os nossos advogados especialistas: Você pode estar clicando no link abaixo: