				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 059

24/07/2003

Sumário:

- EMPREGADO DOMÉSTICO - GENERALIDADES
- BANCO DE HORAS



EMPREGADO DOMÉSTICO - GENERALIDADES

Conceito

É aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

Caracterização

O empregado doméstico se caracteriza pelo trabalho de natureza contínua, à pessoa ou à família, desde que não tenha fins-lucrativos e no âmbito residencial, conforme conceituado anteriormente. Então, pode ser o caseiro, o motorista, etc., desde que trabalhe para a pessoa ou a família, que não tenha fins-lucrativos, é caracterizado Empregado Doméstico.

O caseiro que trabalha numa chácara, o qual a empregadora, vende produtos ou mercadorias, o caseiro não é caracterizado Empregado Doméstico, e sim Empregado Rural, pois a empregadora tem fins lucrativos.

Procedimentos de registro

Exige-se a CTPS, atestado de boa conduta e atestado de saúde, esses últimos, à critério do empregador.

O atestado de boa conduta é emitido por autoridade policial ou pessoa idônea, a juízo do empregador. Já o atestado de saúde, deve ser subscrito por autoridade médica legal e responsável, a critério do empregador.

Alternativamente pode-se elaborar um contrato de trabalho doméstico conforme modelo a seguir, subtraindo ou acrescentando cláusulas:

Modelo

CONTRATO DE TRABALHO DE EMPREGADO DOMÉSTICO - LEI Nº 5.859/72

Por este documento particular de contrato de trabalho de empregado doméstico, que entre si fazem o Sr(a)....., residente a Rua nº, bairro, na cidade de, neste ato denominada simplesmente empregadora, e o (a) Sr(a), portador(a) da CTPS nº série nº doravante, chamado simplesmente Empregado Doméstico, firmam o presente contrato individual, mediante as seguintes condições:

1. O empregado doméstico trabalhará para a empregadora prestando serviços essencialmente doméstico, percebendo o salário de R\$ (por extenso);
2. O horário de trabalho à ser obedecido será das às hs, de segunda a sábado, com intervalo para refeição e descanso de 1 hora;
3. O empregado doméstico, além de executar com dedicação e lealdade o seu serviço, obriga-se a cumprir as ordens e costumes da casa;
4. Independentemente das sanções disciplinares cabíveis, de acordo com a gravidade, o empregado doméstico responderá por quaisquer danos e/ou prejuízos que, direta ou indiretamente, por culpa ou dolo, causar a empregadora e terceiros, ficando esta, desde já, autorizada a ressarcir-se mediante desconto em seus vencimentos;
5. O empregado doméstico compromete-se a apresentar atestados médicos ou declarações, a fim de justificar a ausência no serviço. E por estarem de pleno acordo assinam as partes, em duas vias de igual teor.

São Paulo, __/__/__

(assinatura da empregadora)
(assinatura do empregado doméstico)
(duas testemunhas).

Direitos trabalhistas

O empregado doméstico não é regido pela CLT (art. 7º, CLT), mas por uma legislação especial (Lei nº 5.859/72). Assim, os direitos são específicos e limitados, sem contar que as interpretações são das mais diversas e polêmicas, como é o caso das férias.

Desde 05/10/88, com a promulgação da Constituição Federal (art. 7º), o empregado doméstico tem os seguintes direitos:

- salário mínimo;
- irredutibilidade salarial;
- 13º salário;
- DSR;
- férias;
- 1/3 constitucional;
- licença gestante de 120 dias, pagos pela Previdência Social;
- licença paternidade de 5 dias;
- aviso prévio de no mínimo 30 dias;
- aposentadoria;
- vale-transporte;
- FGTS e Seguro-Desemprego (opção do empregador).

Não tem direito:

- aos primeiros 15 dias de doença e nem de acidente;
- as horas extras;

- as férias em dobro;
- a multa por atraso de pagamento (art. 477, CLT);
- ao Abono Salarial/Rendimentos do PIS/PASEP, pois não se cadastra no PIS;
- a estabilidade.

Notas:

- Caso seja optante pelo FGTS, o empregador deverá informar a GFIP e emitir os documentos do Seguro-Desemprego (CD).
- Não há opção para contratos por prazo determinado (exemplo experiência), sendo sempre por prazo indeterminado;
- O empregador não precisa informar o CAGED.

Férias

O empregado doméstico tem direito a férias de 20 dias úteis, após cada período de 12 (doze) meses de serviço, devendo ser concedido nos 12 meses que se seguirem ao vencimento, a critério do empregador; mais o adicional de férias equivalente a 1/3 do valor das férias, ou seja, sobre a remuneração dos 20 dias úteis.

Por outro lado, recomendamos observar o critério mais vantajoso ao empregado doméstico, tendo em vista algumas divergências quanto a aplicação do referido assunto:

Jurisprudência - Ementas - TRT - 2ª Região:

"Férias de empregados domésticos. A partir de 05/10/88 os empregados domésticos passaram a ter o direito de férias plenamente equiparado ao do empregado celetista por força da extensão contida no parágrafo único, inciso XXXIV, do art. 7º da atual Carta Magna". Acórdão : 02970603203 Turma: 08 Data Julg.: 30/10/97 Data Pub.: 18/11/97. Processo:02960410712. Relator: RAIMUNDO CERQUEIRA ALLY.

"Empregado Doméstico - Férias Proporcionais. A Lei 5859/72 e o Decreto regulamentador 71.885/73 se reportam a CLT para deferir férias aos empregados domésticos, tendo a norma consolidada sido alterada pelo decreto-lei1535/77, para elevar as férias para 30 (trinta) dias, esse direito se estendeu também aos domésticos, inclusive com o 1/3 previsto no inciso XVII do artigo sétimo, da Constituição Federal. dispensada injustamente, foi frustrado o direito da reclamante de implementar seu direito a férias, fazendo jus as proporcionais, acrescidas do terço constitucional". Acórdão : 02950453044 Turma: 08 Data Julg.: 02/10/95 - Data Pub.: 19/10/95 - Processo : 02940177745 Relator: SERGIO PRADO DE MELLO.

"A Lei 5.859/72 foi recebida pela Constituição Federal de 05 de outubro de 1988, portanto as férias dos trabalhadores domésticos devem ser calculadas a base de 20 dias úteis, logicamente acrescidas do 1/3 a mais". Acórdão : 02960109966 Turma: 02 Data Julg.: 12/02/96 Data Pub.: 06/03/96. Processo : 02940475509 Relator: PAULO DIAS DA ROCHA.

"Doméstico - Férias. Ao Doméstico, as férias são devidas a razão de 20 dias e pagas com o terço constitucional (parágrafo único e inc. XVII, da CF de 88 e art. 3º da Lei nº 5859/72)". Acórdão : 02930004015 Turma: 08 Data Julg.: 07/12/92 Data Pub.: 15/01/93. Processo : 02910008945 Relator: DORA VAZ TREVIÑO.

"A Lei 5859/72 não inclui entre os direitos do empregado doméstico o relativo a férias proporcionais, sendo inaplicável o disposto no Decreto 71885/73, por exceder seus limites." Acórdão : 02960400040 Turma: 10 Data Julg.: 30/07/96 Data Pub.: 16/08/96. Processo: 02950203293. Relator: PLINIO BOLIVAR DE ALMEIDA.

"Doméstico - Férias Proporcionais - Asseguradas constitucionalmente ao doméstico as férias integrais, fará jus também às proporcionais, não se podendo cogitar de falta de amparo legal para o benefício". Acórdão : 02960577749 Turma: 07 Data Julg.: 11/11/96 Data Pub.: 12/12/96. Processo : 02950291966 Relator: GUALDO FORMICA.

"Férias proporcionais do doméstico. As férias proporcionais são indevidas, posto que a reclamante não tinha mais de doze meses de serviço (art. 3 da Lei n. 5.859). A CLT não se aplica ao doméstico, conforme alínea a, do artigo 7 da CLT. Logo, é ilegal a determinação do Decreto n. 71.855 quando determina a aplicação do capítulo de férias da CLT ao doméstico, pois vai além da determinação da Lei 5.859". Acórdão : 02970716385 Turma: 03 Data Julg.: 09/12/97 Data Pub.: 13/01/98. Processo : 02970075282 Relator: SÉRGIO PINTO MARTINS.

Licença Gestante

O pagamento do salário-maternidade de 120 dias é pago diretamente pela Previdência Social, mediante requerimento junto ao setor de benefícios.

Não há estabilidade, no caso de gravidez, porque a CF/88 não previu às gestantes domésticas, porém, é garantida a indenização de 120 dias + o aviso prévio de 30 dias.

FGTS

Opção criada pela Medida Provisória nº 1.986, de 13/12/99, DOU de 14/12/99, posteriormente regulamentada pelo Decreto nº 3.361, de 10/02/00, DOU de 11/02/00, desde a competência março/2000, o empregado doméstico poderá ter acesso ao FGTS e ao Programa do Seguro-Desemprego. Porém, é uma opção do empregador e não do empregado.

Nota: A Circular nº 188, de 24/03/00, DOU de 28/03/00, da Caixa Econômica Federal, introduziu modificações nos procedimentos pertinentes aos recolhimentos dos depósitos do FGTS, da multa rescisória, do depósito do FGTS do mês da rescisão e do mês imediatamente anterior e à prestação de informações à Previdência Social e revogou a Circular nº 187, de 11/02/00.

Seguro-Desemprego:

O acesso ao seguro-desemprego está diretamente atrelada à vinculação do FGTS. Assim, se não é optante pelo recolhimento do FGTS, também não terá acesso ao respectivo seguro.

Outro requisito é necessário que tenha trabalhado por um período mínimo de 15 meses nos últimos 24 meses, contados da data de sua dispensa sem justa causa. O valor do benefício é equivalente a um salário mínimo e será concedido por um período máximo de 3 meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 meses. Veja mais detalhes abaixo:

Finalidade:

- prover assistência financeira temporária ao empregado doméstico em virtude de dispensa sem justa causa;
- auxiliar os empregados domésticos na busca de emprego, por meio das ações integradas de atendimento ao trabalhador.

Direito:

Ao dispensado sem justa causa, que comprove:

- ter sido empregado doméstico, por pelo menos 15 meses nos últimos 24 meses que antecedem à data da dispensa;
- não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário, excetuados auxílio-acidente e pensão por morte;
- não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.
- Para efeito de contagem do tempo de serviço, serão considerados os meses dos depósitos feitos no FGTS, em nome do empregado doméstico, por um ou mais empregadores.

Habilitação:

- Para habilitar-se ao benefício do Seguro-Desemprego o empregado doméstico deverá apresentar-se aos órgãos autorizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com os seguintes documentos:
- CTPS;
- termo de rescisão do contrato de trabalho;
- documento comprobatório de recolhimentos das contribuições previdenciárias e do FGTS
- declaração de que não está em gozo de nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e pensão por morte;
- declaração de que não possui renda própria suficiente à sua manutenção e de sua família;
- número de inscrição de contribuinte individual do INSS ou o número de inscrição no PIS-PASEP.

Nota: As declarações acima serão firmadas pelo trabalhador no documento de Requerimento do Seguro-Desemprego do Empregado Doméstico (RSDED), fornecido pelo Ministério do Trabalho.

Valor do benefício:

É equivalente um salário-mínimo, concedido por um período máximo de 3 meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 meses.

Prazo para requerimento: do 7º ao 90º dia subseqüentes à data de sua dispensa.

Indeferimento do pedido:

Na hipótese de não ser concedido o benefício, o Ministério do Trabalho notificará o requerente quanto aos motivos do indeferimento. O empregado poderá entrar com recurso ao Ministério do Trabalho e Emprego, por intermédio de suas Delegacias, no prazo de até 90 dias, contados da data da ciência pelo interessado.

Recebimento do benefício:

A primeira parcela será liberada 30 dias após a data de requerimento e as demais a cada intervalo de 30 dias, contados da emissão da parcela anterior e deverá apresentar os seguintes documentos:

- Carteira de Identidade;

- Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- Documento de Identificação nos Programas PIS-PASEP ou o número da inscrição de contribuinte individual do INSS;
- Comunicação de Dispensa do Empregado Doméstico - CDED.

Suspensão do pagamento:

O pagamento do Seguro-Desemprego será suspenso nas seguintes situações:

- admissão do empregado doméstico em novo emprego;
- Início de percepção de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e pensão por morte.
- quando convocado para um novo posto de trabalho e não atenda à convocação por 3 vezes consecutivas;
- no caso de recusa de novo emprego.

Nota: Se o motivo da suspensão tiver sido por admissão em novo emprego, o empregado doméstico não fará jus ao recebimento integral do benefício, podendo receber parcela remanescente, desde que venha a ser novamente dispensado sem justa causa, até o último dia do período aquisitivo em vigor, prolongando-se este período, até a competência da última parcela.

Cancelamento do pagamento:

- pela recusa, por parte do empregado doméstico, de outro emprego condizente com sua qualificação e remuneração;
- por comprovação de falsidade na prestação de informações à habilitação;
- por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do Seguro-Desemprego;
- por morte do segurado.

Nota: Nos casos acima previstos, exceto por morte, o benefício será cancelado por 2 anos, dobrando-se este prazo em caso de reincidência.

Fundamentação:

- Instrução Normativa nº 23, de 31/05/00, DOU de 01/06/00, da Diretoria Colegiada do INSS, baixou novas instruções para inclusão de empregado doméstico no FGTS.
- Resolução nº 253, de 04/10/00, DOU de 06/10/00, do CODEFAT, estabeleceu procedimentos para a concessão do benefício do Seguro-Desemprego ao Empregado Doméstico.
- Resolução nº 254, de 04/10/00, DOU de 06/10/00, republicada no DOU de 10/10/00 (por incorreção), do CODEFAT, aprovou modelos de formulários para concessão do benefício do Seguro-Desemprego ao Empregado Doméstico que trata a Medida Provisória nº 1.986-2, de 10 de fevereiro de 2000, e suas reedições.

Contribuição Previdenciária

Inscrição:

O empregado doméstico poderá obter a inscrição do INSS junto a Centrais de Informações da Previdência Social, pelo telefone 0800-78-0191 (Ordem de Serviço nº 616, de 19/11/98, DOU de 23/11/98, da Diretoria do Seguro Social). Quando já inscrito no cadastro no PIS ou PASEP, poderá recolher a respectiva contribuição previdenciária sob esse número (Ordem de Serviço Conjunta nº 99, de 10/06/99, DOU de 02/08/99).

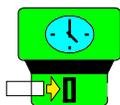
Contribuição:

A contribuição previdenciária é constituído da seguinte maneira:

- do empregador = 12%
- do empregado doméstico, observar a mesma tabela aplicada aos empregados em regime normal (8, 9 ou 11%).

O recolhimento é efetuado através da GPS e deverá ser feito até o dia 15 do mês subsequente ao mês de competência. No entanto, se o salário de contribuição for igual a um salário mínimo, o recolhimento poderá ser efetuado trimestralmente, conforme a tabela abaixo:

TRIMESTRE	VENCIMENTO
janeiro, fevereiro e março	15 de abril
abril, maio e junho	15 de julho
julho, agosto e setembro	15 de outubro
outubro, novembro e dezembro	15 de janeiro



BANCO DE HORAS

A Lei nº 9.601, de 21/01/98, DOU de 22/01/98, introduziu o "banco de horas", criando um sistema mais flexível de compensação de horas no trabalho, que poderá ser estabelecido através de uma prévia negociação junto ao sindicato profissional, podendo ainda abranger todas as modalidades de contratação, inclusive por "prazo indeterminado".

Esse sistema poderá ser utilizado, por exemplo, nos momentos de pouca atividade da empresa para reduzir a jornada normal dos empregados durante um período, sem redução do salário, permanecendo um crédito de horas para utilização quando a produção crescer ou a atividade acelerar, desde que tudo ocorra dentro do período de 12 meses, ressalvado o que for passível de negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo).

Se o sistema começar em um momento de grande atividade da empresa, aumenta-se a jornada de trabalho (no máximo de 2 horas extras por dia) durante um período. Nesse caso, as horas extras não serão remuneradas, sendo concedidas, como compensação, folgas correspondentes ou sendo reduzida a jornada de trabalho até a "quitação" das horas excedentes.

O sistema pode variar dependendo do que for negociado nas convenções ou acordos coletivos, mas o limite será sempre de 10 horas diárias trabalhadas, não podendo ultrapassar, no prazo de 12 meses, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas. A cada período de 12 meses, recomeça o sistema de compensação e a formação de um novo "banco de horas". No caso da utilização do "banco de horas" para um contrato com prazo determinado inferior a 12 meses, a compensação das horas extras deverá ser feita durante a vigência do mesmo.

Além disso, a compensação das horas extras deverá ser feita durante a vigência do contrato, ou seja, na hipótese de rescisão de contrato (de qualquer natureza), sem que tenha havido a compensação das horas extras trabalhadas, o empregado tem direito ao pagamento destas horas, com o acréscimo previsto na convenção ou acordo coletivo, que não poderá ser inferior a 50% da hora normal.

Faça já a sua assinatura semestral e tenha acesso aos nossos informativos duas vezes por semana e consultas ilimitadas.

www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: www.sato.adm.br"