



Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br - sato@sato.adm.br - fone/fax (11) 4742-6674

Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 055

10/07/2006

Sumário:

- EMPREGADO DOMÉSTICO - GENERALIDADES
- SALÁRIO MÍNIMO A PARTIR DE 1º DE ABRIL DE 2006



EMPREGADO DOMÉSTICO - GENERALIDADES

Conceito

Criada pela Lei nº 5.859, de 11/12/72, DOU 12/12/72, posteriormente regulamentado pelo Decreto nº 71.885, de 09/03/73, DOU de 09/03/73, o empregado doméstico 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.

Não é caracterizado empregado doméstico, por exemplo, o caseiro que trabalha numa chácara que produz e vende produtos ou mercadorias. 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 subscrita 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.
- Não é devida a assistência à rescisão de contrato de trabalho (homologação) ao empregador doméstico, ainda que optante do FGTS (Instrução Normativa nº 3, de 21/06/02, DOU de 28/06/02, art. 3º).

Férias

A CF/88 (§ único do art. 7º) assegurou ao empregado doméstico o direito às férias anuais, bem como o terço constitucional. Mas, não deixou claro se o direito recai sobre o regime da CLT (art. 130) ou sobre o regulamento do trabalho doméstico (art. 6º do Decreto nº 71.885, de 09/03/73, DOU de 09/03/73). O primeiro determina 30 dias corridos e o segundo 20 dias úteis. Até mesmo a jurisprudência tem se dividido (veja abaixo). No sentido administrativo, recomendamos observar o critério mais vantajoso ao empregado doméstico. Pois, o custo por uma briga judicial sairá mais caro.

Jurisprudência:

"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-lei 1535/77, 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 (Art. 117 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

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.

Caso o empregador doméstico opte pelo pagamento do FGTS deverá providenciar sua matrícula no CEI (§ 2º, Art. 19, Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

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, que é uma opção do empregador. Assim, se não é optante pelo recolhimento do FGTS, também não terá acesso ao respectivo seguro.

Notas:

- 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

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%).

Recolhimento:

É de responsabilidade do empregador doméstico (e não do empregado doméstico) o recolhimento das referidas contribuições compreendo-se a patronal + empregado (Art. 91 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

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 (classe 1 da escala de salário base), 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

Fds. Art. 505 da Instrução Normativa nº 100, de 18/12/03, DOU de 24/12/03.

Dedução na Declaração de Ajuste Anual do Imposto de Renda:

O empregador doméstico poderá deduzir na Declaração de Ajuste Anual do Imposto de Renda (modelo completo), até o ano-calendário de 2011, a contribuição patronal paga à Previdência Social incidente sobre o valor da remuneração do empregado (a partir do mês de abril de 2006).

Está limitada:

- a um empregado doméstico por declaração, inclusive no caso da declaração em conjunto;
- ao valor recolhido no ano-calendário a que se referir a declaração.

Não poderá exceder:

- ao valor da contribuição patronal calculada sobre um salário mínimo mensal;
- ao valor do imposto apurado, deduzidos os respectivos valores.

Fica condicionada à comprovação da regularidade do empregador doméstico junto ao regime geral de previdência social quando se tratar de contribuinte individual.

Fds.: Medida Provisória nº 284, de 06/03/06, DOU de 07/03/06

Licença-Maternidade:

Durante o período de afastamento por licença-maternidade da empregada doméstica, o empregador doméstico está obrigado a recolher apenas a contribuição patronal, que é de 12%. O INSS da empregada doméstica é descontado pela Previdência Social, automaticamente no ato do pagamento do benefício. No entanto, aos meses do início e do término da licença-maternidade, proporcional aos dias efetivamente trabalhados, deverá ser descontada pelo empregador doméstico, observado o limite máximo do salário de contribuição (Art. 117 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

13º Salário:

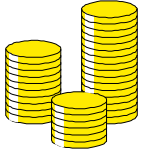
Sobre o valor do 13º Salário pago ao empregado doméstico incide a contribuição patronal (12%) + parcela do empregado, que é calculada em separado da remuneração do mês, mediante a aplicação da alíquota de 8, 9 ou 11%, de acordo com a tabela (Art. 120 - Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

O recolhimento poderá ser efetuado até o dia 20 de dezembro, antecipando-se o prazo para o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário neste dia, juntamente com a competência novembro, utilizando-se de única GPS (Medida Provisória nº 284, de 06/03/06, DOU de 07/03/06).

No caso de 13º Salário pago em rescisão de contrato de trabalho, a competência será a do mês da rescisão (Art. 125 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

Notas:

- A Portaria nº 1.250, de 04/12/02, DOU de 05/12/02, autorizou, excepcionalmente, o empregador doméstico a recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço e a parcela a seu cargo, relativas à competência novembro de 2002, até o dia 20 de dezembro de 2002, juntamente com a contribuição referente ao 13º salário, utilizando-se de uma única Guia da Previdência Social - GPS.
- A Portaria nº 1.669, de 04/12/03, DOU de 05/12/03, do Ministério da Previdência e Assistência Social, autorizou, excepcionalmente, o empregador doméstico a recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço e a parcela a seu cargo, relativas à competência novembro de 2003, até o dia 19 de dezembro de 2003, juntamente com a contribuição referente ao 13º salário, utilizando-se de uma única GPS.
- A Portaria nº 1.354, de 03/12/04, DOU de 07/12/04, do Ministério da Previdência Social, autorizou, excepcionalmente, o empregador doméstico a recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço e a parcela a seu cargo, relativas à competência 11/2004, até o dia 20/12/04, juntamente com a contribuição referente ao 13º salário/2004, utilizando-se de uma única GPS. No campo 4 da GPS informar a competência 11/2004.
- A Portaria nº 1.635, de 14/12/05, DOU de 15/12/05, do Ministério de Estado da Previdência Social, autorizou, excepcionalmente, o empregador doméstico a recolher a contribuição do segurado empregado e a parcela patronal, relativas à competência novembro de 2005, até o dia 20 de dezembro de 2005, juntamente com a contribuição referente ao 13º salário, utilizando-se de uma única GPS. Para efetuar o pagamento, adicionar o valor da contribuição relativa ao 13º salário ao valor da contribuição referente à competência novembro 2005 e informar a competência 11/ 2005 no campo 4 da GPS.
- A Medida Provisória nº 284, de 06/03/06, DOU de 07/03/06, alterou dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26/12/95, e 8.212, de 24/07/91. O empregador doméstico poderá deduzir na Declaração de Ajuste Anual do Imposto de Renda (modelo completo), até o ano-calendário de 2011, a contribuição patronal paga à Previdência Social incidente sobre o valor da remuneração do empregado (a partir do mês de abril de 2006). Está limitada a um empregado doméstico por declaração, inclusive no caso da declaração em conjunto e não poderá exceder ao valor da contribuição patronal calculada sobre um salário mínimo mensal. O empregador doméstico poderá recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço e a parcela a seu cargo, relativas à competência novembro, até o dia 20 de dezembro, juntamente com a contribuição referente ao 13º salário, utilizando-se de única GPS.



SALÁRIO MÍNIMO A PARTIR DE 1º DE ABRIL DE 2006

A Lei nº 11.321, de 07/07/06, DOU de 10/07/06, dispôs sobre o salário mínimo a partir de 1º de abril de 2006 (determinada pela Medida Provisória nº 288, de 30/03/06, DOU de 31/03/06, que fixou em R\$ 350,00); revogou dispositivos do Decreto-Lei nº 2.284, de 10 de março de 1986, e das Leis nºs 7.789, de 3 de julho de 1989, 8.178, de 1º de março de 1991, 9.032, de 28 de abril de 1995, 9.063, de 14 de junho de 1995, 10.699, de 9 de julho de 2003, e 10.888, de 24 de junho de 2004; e revogou o Decreto-Lei nº 2.351, de 7 de agosto de 1987, as Leis nºs 9.971, de 18 de maio de 2000, 10.525, de 6 de agosto de 2002, e 11.164, de 18 de agosto de 2005, e a Medida Provisória nº 2.194-6, de 23 de agosto de 2001. Na íntegra:

O Presidente da República,

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - A partir de 1º de abril de 2006, após a aplicação do percentual correspondente à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, ocorrida de 1º de maio de 2005 a 31 de março de 2006, a título de reajuste, e de percentual a título de aumento real, sobre o valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), o salário mínimo será de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais).

§ 1º - Em virtude do disposto no caput deste artigo, o valor diário do salário mínimo corresponderá a R\$ 11,67 (onze reais e sessenta e sete centavos) e o seu valor horário a R\$ 1,59 (um real e cinquenta e nove centavos).

§ 2º - (VETADO)

Art. 2º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

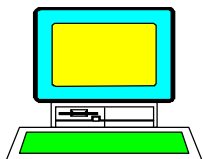
Art. 3º - Ficam revogados, a partir de 1º de abril de 2006:

- I - o art. 17 do Decreto-Lei nº 2.284, de 10 de março de 1986;
- II - o Decreto-Lei nº 2.351, de 7 de agosto de 1987;
- III - o art. 1º da Lei nº 7.789, de 3 de julho de 1989;
- IV - o art. 10 da Lei nº 8.178, de 1º de março de 1991;
- V - o art. 1º da Lei nº 9.032, de 28 de abril de 1995;
- VI - o art. 1º da Lei nº 9.063, de 14 de junho de 1995;
- VII - a Lei nº 9.971, de 18 de maio de 2000;
- VIII - a Medida Provisória nº 2.194-6, de 23 de agosto de 2001;
- IX - a Lei nº 10.525, de 6 de agosto de 2002;
- X - o art. 1º da Lei nº 10.699, de 9 de julho de 2003;
- XI - o art. 1º da Lei nº 10.888, de 24 de junho de 2004; e
- XII - a Lei nº 11.164, de 18 de agosto de 2005.

Brasília, 7 de julho de 2006; 185º da Independência e 118º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Guido Mantega
Luiz Marinho
Paulo Bernardo Silva
Nelson Machado



Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!

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"