

A EMPREGADA DOMÉSTICA

e suas leis

Direitos Sociais e Obrigações

MANUAL PRÁTICO E TEÓRICO AO ALCANCE DE TODOS



- CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO E DE DIARISTA
- SALÁRIOS
- DESCONTOS PREVISTOS NO ART. 82 DO CLT
- 13º SALÁRIO
- FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS/FÉRIAS PROPORCIONAIS
- JORNADA DE TRABALHO
- DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS
- LICENÇA-GESTANTE
- AUXÍLIO-NATALIDADE
- RESCISÃO DE CONTRATO
- VALE-TRANSPORTE
- RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS/PRESCRIÇÃO
- AVISO-PRÉVIO
- APOSENTADORIA
- ASSÉDIO SEXUAL
- O EMPREGADO E O EMPREGADOR NA JUSTIÇA DO TRABALHO

CÓDIGO CIVIL-CAP IV - LEI 3.078/41 - Lei 2.757/56 - Lei 5.859/72
Decreto 71.885/73 - Lei 7.195/84 - Lei 7.418/85 e Lei 7.619/87
Legislação Reproduzida Integralmente e Atualizada

EDIÇÕES BRASILEIRAS

*Oh, bendito o que semeia,
Livros... livros à mão cheia!...
e manda o povo pensar.
O livro caindo n' alma
é germe que faz a palma,
é chuva que faz o mar*

Castro Alves

A
EMPREGADA
DOMÉSTICA

E suas Leis.
Direitos Sociais e Obrigações

W. A. Pinto

A
Empregada
Doméstica
e suas Leis

Edições Brasileiras

DO MESMO AUTOR

Coleção Legislação Brasileira/Edições brasileiras/1993:

O Condomínio e suas Leis
Licitações e Contratações Administrativas
A Empregada Doméstica e suas Leis
Lei do Inquilinato
Assédio Sexual no Local de Trabalho

Coleção Infantil Vitória Régia/Edita, 1997:

A Águia e o Coelho
Clin-Clin, o Beija-Flor Mágico
Tufi, o Elefante Equilibrista
Seu Coelho, em Viagem ao Sol
O Gato-do-Mato e o Preá
A Caçada

Coleção Infante-Juvenil/Edições Brasileiras/1998:

Malta, o Peixinho-Voador no São Chico
Santos-Dumont, no Coração da Humanidade
A Saga do Pau-Brasil

Literatura:

A Cela - Helbra/1969
Poesia - Antologia Poética - Edita/1980

Toponímia:

Dicionário Geográfico e Histórico do Estado de M Gerais
Dicionário Geográfico e Histórico do Estado de São Paulo

Dramaturgia:

A Cela – adaptação do livro “A Cela”
Flicts - adaptação do livro “*Flicts*”, de Ziraldo.
Pequeno Príncipe - adaptação do livro “*O Pequeno Príncipe*”, de Antoine Saint Exupery
História do Brasil, em *Aula Viva* - adaptação de temas históricos para teatro para aplicação em sala de aula - Edita/1978

Dados de Catalogação na Publicação

Pinto, Welington Almeida, 1949
O Empregado Doméstico e Suas Leis
W.A. Pinto - Belo Horizonte : Edições
Brasileiras, 2000. Legislação Brasileira
60 p. : II.

Inclui anotações, comentários e Leis que amparam o Empregado Doméstico.

Índices para catálogo sistemático:

Copyright 2000 by Welington A. Pinto
Reservados todos os direitos de publicação a
Sociedade Brasileira de Cultura Ltda - Rua da Bahia, 1148 - conj. 1740 -
Cep 30160-906 - Belo Horizonte/MG
Telefax.: (0 - - 31) 3224-6892 - Pedidos pelo Reembolso Postal
Impresso no Brasil - Printed in Brazil

"O livro é um instrumento indispensável no desenvolvimento de uma Nação"- W.A.Pinto

Esta obra tem como finalidade informar, de forma clara e objetiva, a legislação que rege as relações de emprego entre Empregadores e Empregados Domésticos.

A Constituição de 1988 veio concretizar normas, legalizando o entendimento entre as partes; reivindicações antigas da grande massa de trabalhadores domésticos no País.

Em 2000, a categoria conquista o benefício do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e o Salário-Desemprego. Ainda pleiteia a jornada de trabalho de 44 horas por semana, o direito à alimentação completa durante o horário de trabalho e o direito à moradia sem descontos no salário.

O Empregador, por sua vez, espera do Empregado Doméstico uma melhor capacitação do profissional para corresponder ao salário pago.

Índice

Agências de Emprego Doméstico	33
Aposentadoria	12
Assédio Sexual	22
Auxílio-Natalidade	14
Aviso-Prévio (Modelo)	51
Carteira de Trabalho	17
Código Civil - Da Locação de Serviços	35
Contrato de Trabalho (Modelo)	26/48
Decreto-Lei 3.078/41	38
Decreto-Lei 71.885/73	43
Descontos sobre Salários	14
Direitos Trabalhistas e Previdenciários	10
Documentação	16
Empregada Gestante	11/22
Empregado/a de Condomínio Residencial	21
Empregado/a Doméstico/a Menor	22
Empregador/a nas Reclamações Trabalhistas	24
Férias	11/19
FGTS e Seguro-Desemprego	15/46
Horário de Trabalho	18
Indenizações Trabalhistas	23
Lei 2.757/56	41
Lei 5.859/72	42
Jurisprudências	26
Justiça do Trabalho/Prazo para Reclamação	23
Licença Gestante	11
Licença Paternidade	46
Medida Provisória nº 1.986-I/2000 - FGTS	46
Outros Direitos da Previdência Social	24
Reclamações Trabalhistas	24
Rescisão do Contrato de Trabalho (Modelo)	53
Trabalhador Doméstico com mais de um Emprego	20
Sindicalização	32
Vale-Transporte	19
Vigias/Vigilantes	21

QUEM É O EMPREGADO DOMÉSTICO

É considerado Empregado Doméstico todo indivíduo que presta serviços de natureza contínua e finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial desta, como cozinheiros, babás, governantas, motoristas, jardineiros, porteiros, enfermeiros e outros, que trabalhem, em residências particulares, de forma permanente.

Já o trabalhador eventual que realiza tarefas avulsas em dias e horários não determinados pode, para alguns juristas, estar fora do amparo da Constituição Federal e da Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que regulamentou a profissão do Empregado Doméstico.

Os empregados de sítios, chácaras, casas de campo ou praia, trabalhadores braçais que cuidam dos jardins, pomares e cavalos, também estão protegidos pela Lei 5.859/72. São todos considerados Empregados Domésticos que trabalham para pessoas ou famílias sem objetivo de lucro ou finalidade econômica, portanto, ficam excluídos do regime da Consolidação das Leis de Trabalho e das Leis Especiais relativas aos trabalhadores rurais.

DIREITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

A Constituição de 1988, no parágrafo único do Art. 7, assegura aos Empregados Domésticos, urbanos e rurais, os seguintes direitos:

A) SALÁRIO MÍNIMO FIXADO EM LEI

- com reajustes periódicos, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim. (art.7º, IV).

B) IRREDUTIBILIDADE DO SALÁRIO

- salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (Art. 7º, VI)

É bom observar que os descontos em razão do fornecimento de utilidades previstas, não reduzem o salário do Empregado Doméstico. O artigo 468 da CLT garante as condições de trabalho e a inalterabilidade do salário deste servidor, mas ressalva o preceito constitucional a possibilidade de redução ou aumento do teto, mediante convenção ou acordo coletivo, firmado pelos Sindicatos constituídos.

C) 13º SALÁRIO COM BASE NA REMUNERAÇÃO INTEGRAL

- ou no valor da Aposentadoria (Art.7º, VIII)

D) REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

- preferencialmente aos domingos (Art.7º, XV)

O repouso semanal também ficou assegurado, aplicando o disposto da Lei 605/49, regulamentada pelo decreto 27.018 § 49, que também garante a remuneração dos feriados civis e religiosos.

Caso o repouso semanal não recaia no domingo, deverá o empregado usufruir a folga em qualquer dia da semana. Caso contrário, o empregador pagará a respectiva remuneração em dobro.

E) GOZO DE FÉRIAS ANUAIS, REMUNERADAS

– com, pelo menos, um terço a mais do salário normal (Art. 7º, XVI)

Após 12 meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família, o Empregado Doméstico terá direito a 30 dias corridos de férias, pagas com o adicional de 1/3 do salário normal.

Pode o empregado converter um terço do período de férias, a que tem direito, em abono pecuniário, isto é, receber por esses dias no valor da remuneração devida nos dias correspondentes.

Em caso de rescisão do contrato de trabalho, salvo se o empregado incorrer em falta grave (justa causa), ou quando for demissionário (pedir para sair) antes de completar um ano de trabalho, o empregado receberá férias proporcionais na base de 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias, mais acréscimo de 1/3 da remuneração apurada.

O pagamento será feito dois dias antes do início das férias.

F) LICENÇA À GESTANTE

– sem prejuízo da Empregada e do salário, com a duração de 120 dias (Art. 7º, XVIII)

O Salário Maternidade será pago pela Previdência Social, conforme Art. 98 do Regulamento de Benefícios da Previdência Social, aprovado pelo decreto 357, de 07 de dezembro de 1991, como também o Auxílio-Natalidade. O valor será correspondente ao último salário pago à doméstica.

A duração do Salário-Maternidade é de 28 (vinte e oito) dias anteriores e 92 (noventa e dois) dias depois do parto, perfazendo o total de 120 (cento e vinte) dias. Somente em casos excepcionais, poderá ser aumentado de 2 (duas) semanas; para isso, é fundamental a apresentação de atestado médico, fornecido pelo Sistema Único de Saúde – SUS.

Em caso de aborto criminoso, o Salário-Maternidade será de apenas 2 (duas) semanas.

O Decreto 611, de 21 de julho de 1992, dá nova redação ao RGPS – aprovado pelo Decreto 357.

G) LICENÇA PATERNIDADE – nos termos fixados pelo Art. 7º, XXI, trata-se de uma ausência legal, portanto, o empregador arcará com o custeio e o pagamento pelos cinco dias faltosos que o Empregado Doméstico terá direito ao nascer seu filho.

H) AVISO PRÉVIO

– proporcionalmente ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos do art. 7º, XXI.

Quando a dispensa não ocorrer por justa-causa, o empregado terá direito a ser pré-avisado com a antecedência mínima de 30 dias, através de um comunicado preferencialmente por escrito. Se o empregador dispensar o empregado de cumprir o Aviso, mesmo assim, terá que pagar os dias correspondentes ao Aviso e o prazo será integrado ao tempo de serviço do mesmo, conforme artigo 478 § 1º da CLT, refletindo no cálculo dos valores de férias, vencidas e proporcionais, como também no 13º salário.

O Empregado Doméstico, quando por iniciativa própria pedir a sua demissão, deve também pré-avisar ao Empregador. A Constituição menciona apenas a obrigação por parte do empregado, mas, por prática de bom senso, deve-se observar que o Aviso Prévio tem a finalidade de evitar surpresas. Se o Empregado deve ter seu tempo para conseguir outro emprego, o Empregador também necessitará de tempo para conseguir outro trabalhador para substituir o demissionário. A boa relação entre ambas as partes deverá sobrepor, levando o empregado a pré-avisar sua intenção de deixar o emprego.

O Empregado terá direito a 2 (duas) horas de folga por dia para procurar novo emprego.

I) APOSENTADORIA – Art. 7º, XXIV

- o Empregado Doméstico, pela Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, estabelecendo o atual Regime Geral da Previdência Social (Art.11, II) garantiu as seguintes modalidades de ajuda pecuniária ao segurado e aos seus dependentes:

APOSENTADORIA POR INVALIDEZ - concedida a todo Empregado Doméstico incapaz de exercer sua atividade profissional, garantindo sua sobrevivência.

O benefício estará garantido a partir da data do início da incapacidade ou da data de entrada do requerimento, quando, entre essas passaram mais de 30 (trinta) dias (Art.43, B), ressalvando que os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento caberá ao empregador pagar o salário do segurado.

- Em caso de doença de segregação obrigatória a aposentadoria é imediata ao dia da segregação.
- Quando ocorrer vítima de acidente de trabalho, o benefício é de 100% (cem por cento) do salário de benefício ou do salário de contribuição, o que for maior para o segurado.
- Caso o segurado necessite de assistência permanente de outra pessoa terá acrescido 25% (vinte e cinco por cento) no cálculo do valor de sua aposentadoria, acréscimo que cessará, automaticamente com a morte do aposentado, não incorporando ao valor da pensão deixada aos seus dependentes.
- Aposentado por invalidez que voltar a trabalhar, voluntariamente, corre o risco de cancelamento de seu benefício. Portanto, em caso de recuperação parcial, o mesmo deve levar o problema ao conhecimento do INSS que reavaliará novamente a aposentadoria.

APOSENTADORIA POR IDADE – dá-se ao segurado com mais de 65 anos de idade, se homem ou 60 anos, se mulher; desde que o segurado tenha contribuído pelo menos com 180 parcelas para a Previdência.

APOSENTADORIA POR TEMPO DE SERVIÇO – ao completar 25 anos de recolhimento à Previdência a mulher poderá requerer sua aposentadoria e o homem, aos 30 anos de contribuição.

* Ter o cuidado de sempre verificar junto ao INSS se houve alguma alteração na tabela.

OUTROS DIREITOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

O Empregado Doméstico tem direito a todos os benefícios e serviços previstos pela Lei Orgânica da Previdência Social, como segurado.

Entre os que já vimos, poderá, em caso de morte, deixar pensão para seus dependentes, os quais poderão receber Auxílio-Reclusão e Auxílio-Funeral, além do Auxílio-Doença, Auxílio-Natalidade, Abono de Permanência em Serviço e Assistência Financeira, Assistência Médica,

Odontológica e Farmacêutica, Assistência do Serviço Social, Reabilitação Profissional, Abono Especial, Pecúlio para tratamento fora do domicílio.

Para obter informações detalhadas sobre cada um desses Direitos e Serviços é só procurar o serviço de informações do INSS de sua cidade.

AUXÍLIO-NATALIDADE

O Auxílio-Natalidade da Empregada Doméstica será pago no Posto de Benefícios do INSS, mediante formulário próprio e certidão de nascimento da criança.

COMO RECOLHER À PREVIDÊNCIA

O recolhimento é feito através de um carnê, adquirido nas papelarias ou nas bancas de revistas; impresso em que o empregador recolherá 20% (vinte por cento) do valor do salário pago, que não pode ser inferior ao **Salário Mínimo** vigente.

O empregador pode descontar apenas **7,72%** do Empregado quando ele receber até 3 Salários Mínimos; **8,73%** de 3 a 4 Mínimos; 9,00% de 4 a 5 Mínimos e **11%** de 5 até 10 Mínimos. O empregador contribuirá com **12%** do salário constante na Carteira de Trabalho – consultar, sempre que possível, um Órgão do INSS para verificar de houve mudanças legais na tabela.

Descontos que incidirão sobre o pagamento relativo no 13º Salário e Férias, com os respectivos recolhimentos ao INSS.

A data do pagamento é o dia 15 do mês seguinte ao mês trabalhado.

Pelo atraso paga-se multa, juros e correção monetária.

OUTROS DESCONTOS PERMITIDOS SOBRE O SALÁRIO

De acordo com o limite fixado no Art. 82, do CLT, a permissão máxima para desconto é de **25%** (vinte e cinco por cento) a título de

Alimentação, desde que sejam fornecidas 4 (quatro) ou mais refeições diárias ao empregado que dorme no emprego – **7,72%** (sete, setenta e dois por cento) para Previdência para os que ganham até 3 (três) Salários Mínimos - **6%** (seis por cento) pelo fornecimento de Vale-Transporte – **6%** a título de **Higiene**. Desconto a título de **Habitação**, só quando o Empregado mora em uma acomodação literalmente independente; o que seria de até **28%** (vinte e oito por cento) do seu salário.

O empregador, ao pagar o salário mensal do empregado, deverá exigir dele o recibo de salários, discriminando os descontos (Decreto 93.402/87), parcela por parcela, sob pena de ter que pagar tudo outra vez

É interessante lembrar que, se o empregador favorece o seu empregado com as utilidades, e não procede o desconto acima correspondente, poderá importar acréscimo ao salário dele e, assim, repercutindo no cálculo das férias, do 13º e das contribuições previdenciárias, em caso de ação trabalhista.

Quando o empregador paga salário superior ao mínimo, o desconto pelas utilidades poderá ser reconsiderado em novos valores, conforme texto do Enunciado 258, do Tribunal do Trabalho: ... *Os percentuais fixados em Lei, relativos ao salário in natura, apenas pertinem às hipóteses em que o empregado percebe o salário mínimo, apurando-se, nos demais o real valor da utilidade*

Todos os descontos devem ser discriminados no recibo mensal.

FGTS E SEGURO-DESEMPREGO

A Medida Provisória 1.986-1, publicada no DOU de 13 de janeiro de 2000, garante o acesso do Empregado Doméstico ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e ao Seguro-Desemprego.

A inclusão do Doméstico no regime do FGTS é optativa; deve ser negociada entre empregadores e empregados. Apenas os que tiverem as contribuições de **8%** (oito por cento) sobre os salários, recolhidas mensalmente à Caixa Econômica Federal, terão direito, por um período máximo de 03 (três) meses, ao Seguro-Desemprego. Mesmo assim, em caso de demissão sem justa causa e se o empregador tiver recolhido 15 (quinze) meses de FGTS.

Feito o primeiro recolhimento, os pagamentos mensais tornam-se compulsórios; somente poderão ser suspensos quando for demitido o empregado.

A dispensa do Empregado Doméstico, sem justa causa, obriga o empregador a pagar 40% (quarenta por cento) de multa sobre os depósitos feitos na conta do FGTS.

Com o recolhimento do FGTS, o empregado doméstico passa a ter acesso aos financiamentos habitacionais com recursos do Fundo.

O Decreto que regulamenta a Lei nº 5.859/72 e a Medida Provisória nº 1.986, de dezembro de 1999, sancionado pelo Presidente Fernando Henrique Cardoso, encontra-se publicado na íntegra no final desta edição.

COMO RECOLHER O FGTS

Desde março de 2000, a Caixa Econômica Federal está recebendo, entre os dias 1º e 7º de cada mês, os depósitos relativos a 8% (oito por cento) do salário do Empregado Doméstico.

Para a inscrição do Empregado Doméstico no FGTS, o empregador deve procurar uma das unidades do Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS e preencher o Cadastro Específico do INSS (CEI).

Após o cadastro, o empregador receberá um número definido, que o habilita a preencher o código do PIS/PASEP na Guia de Recolhimento do FGTS – documento que pode ser comprado nas papelarias.

O código que determina a categoria a que se refere o recolhimento é o de nº 6 (seis).

DOCUMENTAÇÃO

O Empregado Doméstico deve apresentar os seguintes documentos, ao ser admitido:

- Carteira de Trabalho e Previdência Social
- Carnê de pagamento de INSS. Caso nunca tenha contribuído, terá que fazer a inscrição em qualquer posto do INSS, levando a Carteira já assinada, Carteira de Identidade e o Carnê em branco.

- Atestado de Boa Conduta, expedido por autoridade policial ou pessoa idônea.
- Atestado de Saúde, expedido pelos postos de médicos do Estado ou da Prefeitura.
- CPF (sem o qual não consegue matrícula no INSS)

ONDE E COMO TIRAR A CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Documentação fornecida gratuitamente pelos postos de identificação da Delegacia Regional do Trabalho ou, em repartições públicas autorizadas.

São necessários 2 (duas) fotografias 3x4 e Certidão de Nascimento ou, outro documento que a substitua.

CARTEIRA DE TRABALHO

Na Carteira de Trabalho o empregador deverá fazer as anotações determinadas pelo Decreto nº 71.885, de 1973, artigo 5º. São elas:

- Data de admissão.
- Salário mensal ajustado. Na admissão, indicar apenas o salário inicial, porque os demais, reajustados de acordo com a legislação vigente, deverão ser incluídos oportunamente.
- Início e término das férias.
- Data do desligamento do emprego.
- Nome do Empregador.
- Residência, Município e Estado do Empregador.
- Cargo: Empregada Doméstica.
- Além dos dados acima, poderão ser anotados os descontos efetuados a título de moradia, alimentação e higiene, como também qualquer acordo feito com o Empregado, incluindo o dia determinado para folga semanal.

DIA DO PAGAMENTO

Fica a critério de uma combinação entre as partes, desde que a modalidade seja anotada em carteira – mensal, quinzenal, semanal ou diária.

HORÁRIO DE TRABALHO

Deve ser acertado entre as partes.

A carga horária diária é de 8 horas, que poderá ser cumprida de forma descontínua, lembrando que, para o Empregado Doméstico não há horas extras.

FALTAS AO SERVIÇO

As faltas não justificadas com atestado médico ou, que não foram previamente autorizadas, poderão ser descontadas do salário a ser pago.

LOCAL DE TRABALHO

A Lei determina que o trabalho seja realizado no âmbito residencial, isto é, as tarefas devem ser desempenhas na casa do empregador.

TAREFAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO

As tarefas devem ser discutidas e acertadas com o empregado e relacionadas no Contrato de Trabalho.

Caso o Empregador utilize seu empregado doméstico para realizar tarefas, das quais, obtenha lucros, esse profissional passa a ser um empregado comum, protegido pela CLT.

FÉRIAS

Serão pagas, com acréscimo de 1/3 correspondente ao salário mensal, até 2 (dois) dias antes do início das férias.

O gozo de férias é de 30 dias corridos.

O empregado pode vender até 1/3 das férias, reduzindo seu descanso em apenas 20 dias.

FÉRIAS PROPORCIONAIS

Os Empregados Domésticos têm direitos a férias proporcionais, desde que não faltem mais de 33 dias por ano, e não peçam demissão antes de completar 01(hum) ano de trabalho.

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

É possível, tanto a pedido do Empregador como do Empregado Doméstico reduzir a jornada de trabalho. A situação, preferencialmente, deve ser acertada em um dos Sindicatos Domésticos ou Movimentos das Donas de Casa.

VALE-TRANSPORTE

O Empregado Doméstico, desde que necessite de utilizar o transporte coletivo público, urbano e intermunicipal, para efetuar seu deslocamento entre a sua residência até o local de trabalho, terá direito de receber o Vale-Transporte, nos termos da Lei 7.418, de 18 de dezembro de 1983 e Decreto 92.180, de 19 de dezembro de 1985.

O Vale-Transporte é custeado pelo Doméstico, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens. No que exceder a parcela do Empregado, paga o Empregador.

O Empregado Doméstico que dorme na residência, onde presta serviços não tem direito a Vale-Transporte na folga remunerada.

É vedado ao Empregador substituir o Vale-Transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento.

TRABALHADOR DOMÉSTICO COM MAIS DE UM EMPREGO

Nada impede que um Trabalhador Doméstico mantenha dois ou mais contratos de trabalho com pessoas ou famílias diferentes; como a faxineira que presta serviços em determinado dia ou dias da semana, quinzena ou mês.

Neste caso, a relação de emprego é clara, conforme decisão da 2ª Turma do TRT da 2ª Região, no RO 028 700121/73, in DJ 10/06/85 ... *que manda aplicar a esse tipo de trabalhador doméstico todos os direitos que beneficiam o doméstico que trabalha para um único empregador.*

Mas, há decisão contrária, o TRT da 5ª Região, no RO 191/87, entendeu que... *presta serviços autônomos e, naturalmente, não se caracteriza como doméstica, sujeita à Lei 5.859/72, aquela pessoa que lava e passa roupas em residência em dois ou três dias por semana.*

Outra decisão: A Lei Federal não veda a acumulação de empregos. *Pode o empregado, desde que cumpra as suas obrigações para determinado empregador, manter dois ou mais contratos de trabalho.* (TRT 2ª Região, RO 3220/64)

O fato de trabalhar para outro empregador não desfigura a vinculação empregatícia, pois o nosso direito admite a pluralidade das relações de emprego, na ausência de incompatibilidade legal ou de fato. (TRT 2ª Região, RO 2580/63).

Diante do fato, podemos observar que é autônoma somente a faxineira ou passadeira chamada eventualmente para prestar serviços em uma residência.

Não existe uma fórmula legal e segura para diferenciar uma situação da outra, impondo em cada caso, o exame das particularidades em que se apoia a prestação de serviços domésticos.

VIGIAS E VIGILANTES DOMÉSTICOS

O vigia que trabalha na residência da pessoa ou da família é considerado doméstico - julgados da 2ª Turma do TRT, da 10ª Região, no RO 267/86.

O vigia residencial é considerado empregado doméstico, nos termos do artigo 1º da Lei 5.859/72, valendo ressaltar que a expressão âmbito residencial não tem sentido restritivo, pois o fundamental é a ausência de atividade econômica.

O vigia ou vigilante contratado por um grupo de proprietários de residências, numa mesma rua, para cuidar da proteção de suas casas, pode gerar uma situação conflitante.

Vejamos o entendimento sufragado no acórdão do TRT da 6ª Região, no RO 875/72... *Vigilante noturno que exercia sua atividade, zelando por diversas casas de uma determinada rua e recebendo remuneração de todas elas. Não existia vínculo empregatício com nenhum dos proprietários das referidas casas, sendo postulante carecedor de ação.*

Em sentido contrário, no RO 020.860.088.339, acórdão da 6ª Turma do TRT da 2ª Região, decidiu o seguinte:... *O guarda contratado por moradores para vigilância na rua é doméstico, sendo empregado da sociedade de fato assim formada pelas famílias que pretendem a segurança.*

O vigia de um prédio ou de um condomínio fechado, conforme a Lei 2.757/56, não é considerado empregado doméstico e, a ele deve aplicar a Legislação Trabalhista em vigor.

EMPREGADO DE CONDOMÍNIO RESIDENCIAL

Não é considerado empregado doméstico aquele que trabalha para um condomínio, mesmo que seja residencial. Portanto, faxineiras, porteiros e outros, prestando serviços em condomínios não são considerados doméstico e sim, trabalhadores sujeitos à CLT.

EMPREGADO DOMÉSTICO MENOR

Desde que tenha mais de 16 anos o empregado doméstico está assegurado pela Constituição Federal, com todos os direitos conquistados pelos empregados maiores de 18 anos de idade.

A ele cabe o direito de receber salário, podendo assinar recibos de pagamentos de salários, férias, 13º salário, bonificações, gratificações, dando quitação de quaisquer parcelas de direito.

EMPREGADA GESTANTE

É proibida a dispensa arbitrária, sem justa-causa, desde a confirmação de sua gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, disposição contida no Ato das Disposições Constitucionais transitórias, Art.10, inciso 11, alínea b, c/c o Art 37 § 15, do Dec 356, de 07/12/1991.

A Legislação Previdenciária garante à Empregada Doméstica licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 (cento e vinte) dias.

A Lei nº 8.861/94 estabelece um prazo de 90 (noventa) dias após o parto para a Empregada Doméstica requerer o benefício do Salário-Maternidade.

Durante o período de licença maternidade, a contribuição para Previdência Social deverá ser feita pelo Empregador no percentual de 12% (doze por cento) sobre o último salário recebido pela gestante.

A empregada que for despedida, nessa situação, deverá receber o valor correspondente ao período ou restante do período de 5 (cinco) meses após o parto. O valor integrará o salário-contribuição para cálculo de contribuição previdenciária.

ASSÉDIO SEXUAL

Em alguns Estados da Federação, as Assembléias Legislativas vêm votando leis que punem o empregador que aproveita da situação para assediar sexualmente sua empregada. A situação agrava, se por não ceder, a empregada for despedida.

Em Minas Gerais, a Deputada Maria Elvira foi autora da Lei 11.039/93, que disciplina o assunto ao tocante às entidades jurídicas, mas que também pode oferecer interpretação às pessoas físicas empregadoras.

INDENIZAÇÕES TRABALHISTAS

A Lei não prevê indenizações na dispensa do Empregado Doméstico.

JUSTIÇA DO TRABALHO PRAZO PARA RECLAMAÇÕES

A prescrição, ou melhor, o prazo para o Empregado Doméstico reclamar na Justiça do Trabalho é de 5 (cinco) anos, após a extinção do contrato de trabalho, se tomarmos como base o Código Civil, no artigo 178, §1º, que se refere à Ação dos Serviçais, quanto ao pagamento dos salários.

Pelo Art. 11 da CLT a prescrição dos respectivos direitos subordina-se ao prazo de 2 (dois) anos. A Lei 5.859/73 não faz referência quanto à prescrição dos direitos que assegurou aos Domésticos.

Na Jurisprudência Trabalhista a matéria gera entendimentos polêmicos e conflitantes, com julgados, aplicando no art. 11 da CLT, e, em outros, a prescrição quinquenal contida no Art 178 § 10, V do Código Civil.

Vejamos algumas decisões:

Aplicação analógica no trabalho doméstico, face à omissão da Lei 5.859/72, omissão quanto à prescrição a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972 (que dispõe sobre o trabalho doméstico), impõe-se observar a sua natureza laboral para buscar a regra tomada para a utilização do processo analógico, aplicando-se, necessariamente, princípios do próprio Direito do Trabalho e não do Direito Comum, como, aliás, dispõe expressamente o Art 8º da CLT. (TRT 2ª Região, 2ª Turma, RO 02861956457, in DJ 14/10/1988).

Prescrição bienal contra Empregada Doméstica não procede. O Art. 1º da lei 5.859/72, determina que ao doméstico aplica-se o disposto nesta lei. Ora, nenhuma disposição da lei 5.859 estatui a prescrição bienal. Logo, ao doméstico, aplica-se a prescrição do direito comum. (TRT 2ª Região, 3ª Turma, RO 2.241/1982).

Doméstico – Prescrição – Aplica-se aos domésticos a prescrição estabelecida no Art. 11 da CLT. (TRT 10ª Região, RO 2.642/82, DJ 5/10/83).

A prescrição dos direitos dos domésticos é quinquenal nos termos do Art. 178, parágrafo 10, item V, do Código Civil, tendo em conta ser impossível a aplicação da regra do Art. 11 da CLT, face ao que dispõe o Art. 7º do mesmo diploma. (TRT 2ª Região, 5ª Turma, RO 17.224/85, in LTR 51-4/458).

Diante da situação, o Jurista José Luiz Ferreira Prunes, em seu livro *Prescrição no Direito do Trabalho*, ed. Ltr, pág 289, conclui o seguinte: *Tudo aponta, contudo, que os tribunais deverão dizer e aplicar para estes trabalhadores, a regra geral de prescrição, de cinco anos e de dois anos, na vigência e após a quebra contratual.*

RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS

Na falta de entendimento entre o Empregador e o Empregado Doméstico relativo ao cumprimento da legislação vigente, o Empregado Doméstico poderá recorrer à Justiça do Trabalho, com advocacia gratuita.

O EMPREGADOR NAS RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS

Quando convocado, o empregador deverá atender a notificação da Justiça do Trabalho para apresentar sua defesa e, principalmente, diante da Justiça, responder às reclamações de seu Empregado Doméstico.

Tratando de serviços prestados a uma única pessoa, a ela ou seu procurador nomeado, cabe o ônus de atender a reclamatória trabalhista.

Quando os serviços domésticos são prestados a uma família, a apresentação legal, pode ser feita por qualquer um dos parentes, maior e

capaz, que resida no mesmo local. O Prof. Valentim Carrion, em seu livro Comentários a CLT, diz o seguinte: *Na reclamação trabalhista proposta pelo Empregado Doméstico, qualquer membro da família-empregadora poderá representá-la. A intenção do legislador, no processo trabalhista em que a empresa comercial ou outra é ré, consiste afastar o preposto profissional (contador de várias empresas, etc) para colocar frente a frente as partes. Assim como a empresa pode ser representada por qualquer sócio, qualquer membro da família poderá representá-la, desde que conheça os fatos da lide.*

Normalmente é a esposa que toma a si essa responsabilidade, pois, na prática, é quem admite o Empregado Doméstico, combina salários, condições de trabalho e anota a Carteira do Empregado. E mais, a maioria das reclamações promovidas por empregados domésticos tem como reclamante a mulher casada.

Na Audiência de Instrução e Julgamento, na impossibilidade do comparecimento de um dos membros da família, esta poderá fazer-se representar, por um preposto ou mesmo um outro empregado doméstico registrado e, devidamente credenciado, como mordomo, governanta ou secretário particular.

O assunto foi amplamente discutido no I CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO, realizado em 1984 em Brasília, onde a Dra. Sônia Aparecida Costa Nascimento observou: *A representação legal da família nas audiências pode ser feita não só pela mulher ou pelo marido como também por qualquer membro da família, maior e capaz, residente na casa – e confirmando: é admissível, por analogia legal, a designação como preposto, para o mesmo fim, de pessoa que mantenha relação de emprego com a família.* (in Ver.TST, 1984, pag 169).

A família não é uma empresa, nem associação ou instituição a que se refere o § 1º do Art. 2º da CLT, mas trata-se de uma sociedade natural que envolve relações pessoais e patrimoniais juridicamente disciplinadas no campo do Direito de Família.

Em uma audiência de instrução e julgamento, poderá essa família, quando achar conveniente, ser representada por um preposto.

DIREITOS NÃO CONQUISTADOS PELOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

O Empregado Doméstico, de acordo com a Constituição Federal, não terá direito aos seguintes benefícios:

- Salário Família
- Adicional Noturno
- Hora-Extra
- Seguro Contra Acidente de Trabalho
- PIS (Programa de Integração Social)
- Jornada de Trabalho Pré-Fixada em Lei

CONTRATO DE TRABALHO

Com a atual legislação é permitido o Contrato de Trabalho verbal, isto é, sem contratos formais, por escrito. Mas nada impede que seja redigido um Contrato de Trabalho.

Mesmo sem valor jurídico, em qualquer discussão judicial, é um documento que poderá ajudar no esclarecimento de dúvidas.

JURISPRUDÊNCIAS

O jardineiro de propriedade rural, que não empreende atividade econômica (que não constitui de produção para quem deles se utiliza), é doméstico, pouco importando que a propriedade tenha vinte e oito alqueires e nela trabalhem várias pessoas. Acórdão, 3ª Turma, TST, in Acórdãos no TST, Sussekid, pág. 15)

“Se a prova é concludente no sentido de que a pequena produção do **sítio** não tinha finalidade de venda, mas se consumia no âmbito familiar do proprietário, que não explora economicamente o imóvel, caracteriza-se, no caso, sítio de recreio ou de descanso. Esta caracterização não se altera por ter ocorrido, umas duas vezes, a venda de alguns poucos suínos, com o fim de extinção da respectiva criação. O empregado desse sítio

conceitua-se, juridicamente, como empregado doméstico, não sujeito ao regime do ETR ou CLT” – (Acórdão, TRT, 3ª Região, 1.125/72; acórdão, 2ª Turma, TST, 03/08/1972, in LTr nov.1972, pág. 906).

Motorista de automóvel particular, a serviço do seu dono, não tem os direitos à CLT. (TRT, 1ª Região, 748/71, in LTr, jan/1973, pág.71).

“A relação empregatícia pode ser caracterizada mesmo que se trate de pessoas que exerçam trabalhos na condição de **caseiros** a serviço de diretor ou dirigente de empresa, recolhendo para o INPS e contribuindo para o Fundo de Garantia, ou, como no caso em espécie, com contrato escrito, o que desfigura a alegação de doméstico.” (Acórdão, 1ª Turma, TST, in DJ de 12/02/1973, pág. 2.845).

*Não é a natureza do serviço que determina a qualidade da Doméstica ou não, mas somente os que prestam serviços não econômicos a pessoas ou famílias, no âmbito residencial destas, é que estariam aí enquadrados. A **empresa** onde se prestava o serviço, uma sociedade civil de caráter beneficente com estatuto próprio, deixava de ser uma família ou pessoa.* (Acórdão, 2ª Turma, TST, 1.285/72, in DJ, de 12/02/1973, pág 595).

“Trabalhando a reclamante na casa de residência onde também funciona o pequeno **bar e restaurante** do mesmo empregador e servindo aos fregueses como aos familiares na cozinha, que era comum, configura-se a relação empregatícia, pois não pode ser tida como simples doméstica quem trabalha e presta serviços também no setor comercial” (Acórdão, 1ª Turma, TST, in DJ, de 30/10/73, pág 8.233).

Marinheiro de barco particular, usado para recreio do proprietário, seus familiares e amigos, sem qualquer fim lucrativo, é doméstico. (Acórdão TRT, 5ª Região, 689/73, in LTr 38.628/74)

“Efetivamente, não recolhendo, na época própria, as contribuições a seu cargo, ficará o empregador doméstico sujeito ao pagamento dos

juros moratórios de 1% ao mês, além da multa variável de 10% a 50% do valor do débito.” (Procuradoria do INPS, in BS/DG, de 05/11/1974)

*Empregado de **mosteiro**, que não seja membro da ordem religiosa, não se considera doméstico, mas trabalhador tutelado pela legislação do trabalho.* (Acórdão, 3ª Turma, TST, in DJ de 04/12/74, pág 9.143)

“Quando o trabalhador prestar serviços ora domésticos **ora não-domésticos**, desnatura-se a relação de trabalho doméstico e prepondera a relação de emprego regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, porque é mais benéfica ao trabalhador, já que lhe oferece mais proteção.” (Acórdão, TRT, 8ª Região, 155/75, in LTr, set.75, pág 1.057).

*É empregado doméstico aquele que trabalha em pequeno **sítio**, dentro da cidade, sem finalidade lucrativa, cuidando de enorme variedade de árvores frutíferas.* (Acórdão, TRT, 3ª Região, 1ª Turma, publicado em 11/07/1975, proc. Nº 3863/74).

“Não é doméstico aquele que presta serviços em local destinado a **atividades atípicas** (centro espírita, cobrando entrada) das quais resultam vantagens econômicas.” (Acórdão, 1ª TST, in DOU, de 24/03/1976, pág 26).

*Não se restringindo a utilização de **casa de hóspedes** existentes no recinto da empresa exclusivamente à fruição de seu titular e familiares, para servir, na verdade, aos propósitos da organização, hospedando pessoas diversas, não se poderá atribuir a seu zelador e cozinheiro a condição de empregado doméstico.* TRT, 3ª Região, unân. da 1ª Turma, publ. 22/10/1975).

“Lavadeira de clubes não é, definitivamente, empregada doméstica.” (TRT, 3ª Região, acórdão unân da 1ª Turma, publ 28/11/1975 – RO 1.375/75)

A partir do advento da Lei nº 5.859, de 11/12/72, e do Decreto 71.885, de 09/03/73, a Justiça do Trabalho tem competência para apreciar a lide em que seja parte o empregado doméstico. Revista não conhecida. Ac. TST – 3ª Turma (Proc.RR 3.484/79).

“Embora o Decreto nº 71.885/73 limite o direito da Empregada Doméstica, no que tange à proteção e às vantagens oriundas da Consolidação, não pode ser a mesma impedida de buscar nesta Justiça o cumprimento de tudo o que for contratualmente ajustado e que tenha pertinência com a relação de emprego, sobretudo o pagamento de seus salários.” (Ac. Unân. TRT 4ª Região, 2ª Turma, proc. RO 5.604/79).

Aquele que presta serviços no âmbito empresarial, cozinhando para diretores e gerentes, não pode ser tomado como mero empregado doméstico. (TRT, 1ª Região, 2ª Turma, proc. RO 1.053/80).

“**Lavadeira** que comparece semanalmente à residência onde presta seus serviços, percebe remuneração mensal e trabalha durante mais de um ano, é empregada doméstica e não trabalhadora autônoma.” (TRT, 6ª Região, proc. 799/80).

*A Junta considerou inexistente o vínculo empregatício de trabalhadora que prestava **serviços de enfermagem** a domicílio. Recurso improvido à unanimidade. Mesmo tratando-se de enfermeira, o fato de prestar seus serviços a uma exclusiva pessoas no âmbito residencial desta, coloca a obreira como empregada doméstica, nos termos da Lei nº 5.859/72, Art. 1º. Não é qualificação profissional da reclamante que a transformará em empregada regida pela CLT. (Acórdão, TRT, 6ª Região, proc. 799/80).*

“**Jardineiro** de residência é empregado doméstico. O simples fato de o imóvel estar em reforma para colocá-lo em condições de habitabilidade não descaracteriza a situação do empregado.” ((RTR, 8ª Região, proc. RO 192/80).

*A partir do momento em que o trabalhador doméstico de **sítio ou granja** é utilizado para atividades com fins comerciais passa a ser considerado trabalhador rural e, como tal, regido por estatuto próprio. (acórdão, RTR, 8ª Região).*

“A prestação de serviços para **associação esportiva** afasta o enquadramento do prestador como doméstico, isto dada a natureza da atividade desenvolvida pelo contratante.” Ac. 1ª Região, 2ª Turma, proc. RO 792/80).

*Não é empregada doméstica aquela que por longos anos presta **serviços à empresa**, trabalhando em diversos setores, como Hospital, Laboratório e Lactário, sendo finalmente transferida para funções domésticas na Casa Grande, onde se hospedam os dirigentes da firma. Se o trabalho se manteve ininterrupto e a reclamação é ajuizada quando ainda em vigor o contrato, não há de falar em prescrição de direito de reclamação. (TRT, 3ª Região, 1ª Turma, proc. RO 3.860/79).*

“Não é empregada doméstica a trabalhadora que presta serviços de **limpeza em edifícios** de apartamentos, mesmo que todos estes pertençam e sejam ocupados por pessoas da mesma família, mas com economia própria cada uma.” (TRT, 4ª Região, proc. RO 6.118/79).

*Trabalho doméstico – Descaracterização – Desnatura-se a relação de trabalho doméstico para receber a proteção celetista, quando o trabalhador presta, além de doméstico, serviços na **cantina** do seu patrão. (TRT, 3ª Região, 1ª Turma, proc. 2.665/79)*

“Tem a doméstica direito ao pagamento de **férias simples**, mas não em dobro. A situação da doméstica é especial, não prevendo a lei a aplicação da pretendida penalidade.” (TRT, 2ª Região, 2ª Turma, proc. 5.648/78).

*Empregado doméstico. Não é empregado doméstico o trabalhador contratado para realizar **serviço de pedreiro** na construção da residência do empregador. (TRT-RS, RO 12.383/87).*

”Os trabalhadores domésticos não gozam de **todos os direitos** previstos no Art. 7º, da Magna Carta, tendo esta assegurado, apenas, aqueles elencados nos incisos do parágrafo único do Art. 7º. Ora, não se incluindo neles a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa (inciso I), é inviável buscar proteção mínima já prevista no Art. 10, II, b, § 1º das Disposições Transitórias. Recurso improvido.” (TRT, 15ª Região, RO 8.276/89 – ac. 8.324/90, 14/08/90).

*Não se considera empregada doméstica, para fins do artigo 1º, da Lei 5.859/72, aquela que realiza trabalhos em **alguns dias da semana**, para várias pessoas, sem a obrigatoriedade de comparecimento contínuo e horário predeterminado.* (TRT 11ª Região, RO 415/90 – ac.216/91, 05/03/91).

”O **salário-maternidade**, direito assegurado às empregadas domésticas (parágrafo único do Art. 7º, Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, que estabeleceu em seu Art. 73 que o benefício será pago diretamente pela Previdência Social à empregada.” (TRT, 3ª Região, RO 8.534/90, ac. 2ª Turma, em 15/10/91).

*Aquele que trabalha em propriedade onde inexistente qualquer atividade ou **exploração econômica**, e que se destina a lazer familiar é empregado doméstico, não tendo ação para reivindicar direitos originários da CLT.* (TRT, 3ª Região, acórdão unân da 1ª Turma, publ em 07/07/1976, RO 2.575/75).

“Não descaracteriza a **relação de emprego** o trabalho prestado em dias diferentes, a mais de uma família, no caso específico de empregados domésticos.” (TRT, 6ª Região, acórdão publ 12/08/1976, RO 150/76).

*No trabalho do **motorista doméstico** o serviço não tem finalidade lucrativa. Quando a empregadora utiliza o trabalho do seu motorista particular na consecução de suas tarefas de corretora, possibilitando-lhe aumentar o seu ganho e o seu patrimônio porque, deslocando-se com maior rapidez poderia produzir mais, visitando maior número de clientes, nessas condições, embora também empregada, no seu relacionamento com o motorista-reclamante, assumiu a feição de empregadora nos termos da CLT. (Acórdão, TRT, 8ª Região, 138/1976, in LTr, julho/1976, pág. 909).*

SINDICALIZAÇÃO

A Consolidação das Leis de Trabalho, em seu Art. 511, § 2º, permite o reconhecimento da categoria profissional do Empregado Doméstico, quando expressa:

Art. 511...

§ 1º...

§ 2º. A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

A seu turno, prevê o Art. 512, da CLT:

“Art. 512. Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o artigo 558, poderão ser reconhecidas como sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei”.

Conforme estabelece o caput do Art. 570 da CLT: os Sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais específicas, na conformidade da discriminação do quadro das atividades e profissões a que se refere o Art. 577, ou segundo as subdivisões que, sob propostas da Comissão de Enquadramento Sindical, de que trata o Art. 576, forem criadas pelo Ministro do Trabalho.

A Constituição de 5 de outubro de 1988 reconheceu a existência da categoria dos trabalhadores domésticos. No parágrafo único do seu Art 7º e, no Art. 8º, declara que a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de Sindicato.

O Poder Público está proibido de interferir ou intervir na organização sindical. Concomitantemente, os interessados estão livres para organizar e, posteriormente, registrar o Sindicato.

AGÊNCIA DE EMPREGADO DOMÉSTICO

Lei nº 7.195, de 12 de junho de 1984

Dispõe sobre a responsabilidade das Agências de Empregados Domésticos.

O Presidente da República

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

Art. 1º - As agências especializadas na indicação de empregados domésticos são civilmente responsáveis pelos atos ilícitos cometidos por estes no desempenho de suas atividades.]

Art. 2º - No ato da contratação a agência firmará compromisso com o empregador, obrigando-se a reparar qualquer dano que venha a ser praticado pelo empregado contratado, no período de 1 (um) ano.

Art. 3º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, em 12 de junho de 1984; 163º da Independência e 96º da República.

Legislação Federal
CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO

Da Locação
Seção II

Da locação de serviços

Art. 1216 – Toda espécie de serviços ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratado mediante retribuição.

Art.1217 – No contrato de locação de serviços, quando qualquer das partes não souber ler, nem escrever, os instrumento poderá ser escrito e assinado a rogo, subscrevendo-o, neste caso, quatro testemunhas.

Art.1218 – Não se tendo estipulado, nem chegado a acordo as partes, fixar-se-á por arbitramento a retribuição, segundo o costume do lugar, o tempo de serviço e sua qualidade.

Art. 1219 – À retribuição pagar-se-á depois de prestado o serviço, se, por convenção ou costume, não houver de ser adiantada, ou paga em prestações.

Art. 1220 – A locação de serviços não se poderá convencionar por mais de quatro anos, embora o contrato tenha por causa o pagamento de dívida do locador, ou se destine à execução de certa e determinada obra. Neste caso, decorridos quatro anos, dar-se-á por findo o contrato, ainda que concluída a obra. (art. 1225)

Art. 1221 – Não havendo prazo estipulado, nem se podendo inferir da natureza do contrato, ou do costume do lugar, qualquer das partes, a seu arbítrio, mediante prévio aviso, pode rescindir o contrato.

Parágrafo único – Dar-se-á o aviso:

I – Com antecedência de oito dias, se o salário se houver fixado por tempo de um mês, ou mais.

II – Com antecedência de quatro dias, se o salário se tiver ajustado por semana ou quinzena.

III – De véspera, quando se tenha contratado por menos de sete dias.

Art. 1222 – No contrato de locação de serviços agrícolas, não havendo prazo estipulado, presume-se o de um ano agrário, que termina com a colheita ou safra da principal cultura pelo locatário explorada.

Art. 1223 – Não se conta no prazo do contrato o tempo em que o locador, por culpa sua, deixou de servir.

Art. 1224 – Não sendo o locador contratado para certo e determinado trabalho, entender-se-á que se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com as suas forças e condições.

Art. 1225 – O locador contratado por tempo certo, ou por obra determinada, não se pode ausentar, ou despedir, sem justa causa, antes de preenchido o tempo, ou concluída a obra(art. 1220).

Parágrafo único – Se se despedir sem justa causa, terá direito à retribuição vencida, mas responderá por perdas e danos.

Art. 1226 – São justas causas para dar o locador por findo o contrato:

I – Ter de exercer funções públicas, ou desempenhar obrigações legais, incompatíveis estas ou aquelas com a continuação do serviço.

II – Achar-se inabilitado, por força maior, para cumprir o contrato.

III – Exigir dele o locatário serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato.

IV – Tratá-lo o locatário com rigor excessivo, ou não lhe dar alimentação conveniente.

V – Correr perigo manifesto de dano ou mal considerável.

VI – Não cumprir o locatário as obrigações do contrato.

VII – Ofendê-lo o locatário, ou tentar ofendê-lo na honra de pessoa de sua família.

VIII – Morrer o locatário.

Art. 1227 – O locador poderá dar por findo o contrato em qualquer dos casos do artigo antecedente, embora o contrário tenha convencionado.

§ 1º - Despedindo-se por qualquer dos motivos específicos no artigo antecedente, I, II, V e VIII, terá direito o locador à remuneração vencida, sem responsabilidade alguma para com o locatário.

§ 2º - Despedindo-se por algum dos motivos designados nesse artigo, III, IV, VI e VII, ou por falta do locatário no caso do V, assistir-lhe-á direito à retribuição vencida e ao mais do artigo subsequente.

Art. 1228 – O locatário que, sem justa causa, despedir o locador, será obrigado a pagar-lhe por inteiro a retribuição vencida e por metade a que lhe tocara de então ao termo legal do contrato.

Art. 1229 – São justas causas para dar ao locatário por findo o contrato, vide art. 1231 e 1247):

I – Força maior que o impossibilite de cumprir suas obrigações.

II – Ofendê-lo o locador na honra de pessoa de sua família.

III – Enfermidade ou qualquer outra causa que torne o locador incapaz dos serviços contratados.

IV – Vícios ou mau procedimento do locador.

V – Falta do locador à observância do contrato.

VI – Imperícia do locador no serviço contratado.

Art. 1230 – Na locação agrícola, o locatário é obrigado a dar ao locador atestado de que o contrato está findo; e, no caso de recusa, o Juiz a quem competir, deverá expedi-lo, multado o recusante em cem a duzentos mil-réis, a favor do locador.

Esta mesma obrigação subsiste, se o locatário, sem justa causa, dispensar os serviços do locador, ou se este, por motivo justificado, der por findo o contrato.

Todavia se, em qualquer destas hipóteses, o locador estiver em débito, esta circunstância constará do atestado, ficando o novo locatário responsável pelo devido pagamento.

Art. 1231 – O locatário poderá despedir o locador por qualquer das causas especificadas no Art. 1229, ainda que o locatário tenha convenionado.

§ 1º Se o locador for despedido por alguma das causas ali particularizadas sob os ns. I, II e V, terá direito à retribuição vencida, sem responsabilidade alguma para com o locatário.

§ 2º Se for despedido por algum dos fundamentos ali admitidos sob os ns. II, IV e VI, terá direito à retribuição vencida, respondendo, porém, por perdas e danos.

Art. 1232 – Nem o locatário, ainda que outra coisa tenha contratado, poderá transferir a outrem o direito aos serviços ajustados, nem o locador, sem aprazimento do locatário, dar substituto, que os preste.

Art. 1233 – O contrato de locação dos serviços acaba com a morte do locador.

Art. 1234 – Embora outra coisa haja estipulado, não poderá o locatário cobrar ao locador juros sobre as soldadas, que lhe adiantar, nem, pelo tempo de contrato, sobre dívida alguma, que o locador esteja pagando com serviços.

Art. 1235 – Aquele que aliciar pessoas obrigadas a outrem por locação de serviços agrícolas, haja ou não instrumento deste contrato, pagará em dobro ao locatário prejudicado a importância que o locador pelo ajuste desfeito, houvesse de caber durante quatro anos.

Art. 1236 – A alienação do prédio agrícola onde a locação dos serviços se opera, não importa a rescisão do contrato, salvo ao locador opção entre continuá-lo com a adquirente da propriedade, ou com o locatário anterior.

DECRETO-LEI Nº 3.078,
DE 27 DE FEVEREIRO DE 1941

Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico

Art. 1º - São considerados empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas.

Art. 2º - É obrigatório, em todo o País, o uso da carteira profissional para o emprego em serviço doméstico.

§ 1º - São requisitos para a expedição da carteira:

- a) prova de identidade;
- b) Atestado de boa conduta, passado por autoridade policial;
- c) Atestado de vacina e de saúde, fornecidos por autoridades sanitárias federais, estaduais ou municipais e, onde não as houver, por qualquer médico, cuja firma deverá ser reconhecida.

§ 2º - Nas localidades onde o número de empregados domésticos for avultado, poderão as inspeções de saúde ser confiadas, sem ônus para os cofres públicos, a instituições médicas particulares, idôneas, mediante autorização especial e sob a fiscalização de competente autoridade policial.

§ 3º - Os atestados a que se referem as alíneas b e c do § 1º, serão renovados de dois anos, sob pena de caducidade da respectiva carteira.

§ 4º - A exigência da renovação a que se refere o parágrafo anterior desaparecerá, se o empregado continuar com o mesmo empregador.

DO CONTRATO DE LOCAÇÃO

Art. 3º - O contrato de locação de serviço doméstico rescinde-se pela simples manifestação da vontade de qualquer dos contratantes.

§ 1º - Após seis meses de serviço permanente e exclusivo, a resolução só se dará mediante aviso de oito dias, por parte daquele que a pretender.

§ 2º - A falta de aviso prévio obriga à parte que rescindir a locação a um indenização correspondente a oito dias de salários, podendo a respectiva importância ser pelo patrão descontada dos salários vencidos.

§ 3º - O empregado dará quitação de seus salários na própria carteira, que, na falta de qualquer pagamento pelo empregador, será instrumento hábil para a reclamação ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

§ 4º - O aviso prévio será inscrito na carteira do empregador, devendo apor-lhe o “ciente” a parte que for avisada.

§ 5º - A recusa do empregador ou do empregado em se declarar ciente deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para o necessário procedimento.

Art. 4º - O empregador é obrigado a anotar na carteira do empregado o dia do início do serviço, a natureza deste e o salário ajustado, seguindo-se a data e as assinaturas das partes contratantes.

Parágrafo único – Terminado o contrato, o empregador fará a respectiva anotação na carteira.

Art. 5º - Quando o interessado for analfabeto, os atos de escrita que lhe competirem serão praticados por terceiros a seu rogo.

DOS DEVERES DO EMPREGADOR E DO EMPREGADO

Art. 6º - Constituem deveres do empregador:

a) - Tratar com urbanidade o empregado, respeitando-lhe a honra e a integridade física;

- b) - Pagar pontualmente os salários convencionados;
- c) - Assegurar ao empregado as condições higiênicas de alimentação e habitação quando tais utilidades lhe sejam devidas.

Art. 7º - São deveres do empregado:

- a) – Prestar obediência e respeito ao empregador, às pessoas de sua família e às que vivam ou estejam transitoriamente no mesmo lar;
- b) – Tratar com polidez os que se utilizarem eventualmente de seus serviços;
- c) - Desobrigar-se dos seus serviços com diligência e honestidade;
- d) - Responder pecuniariamente pelos danos causados por sua incúria ou culpa exclusiva;
- e) - Zelar pelos interesses do empregador.

Art. 8º - No caso de infração do Art 6º, o empregado poderá rescindir imediatamente o contato, ficando o empregador obrigado a pagar-lhe uma indenização correspondente a oito dias de salário, e no caso de infração do Art. 7º, o empregador poderá despedir logo o empregado independente de aviso prévio.

DAS MULTAS

Art. 9º - Fica instituída a multa de 20\$0 (vinte mil réis) a 200\$0 (duzentos mil réis), que, nos casos de reincidência, será aplicada no dobro, para as infrações que não tenham punição especificada na presente lei, de acordo com o regulamento a ser expedido.

Art. 10º - O extravio não justificado da carteira, a inutilização e subtração de suas folhas, bem assim qualquer ato nela praticado com o intuito de burlar ou alterar as características da identidade do empregado, tais como, subtração, substituição ou inutilização voluntária da fotografia ou da impressão dactiloscópica, serão punidos na forma do artigo anterior, sem prejuízo da ação criminal que no caso couber.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 11 – Os serviços de identificação e de expedição de carteiras profissionais para o empregado em serviço doméstico, no Distrito Federal, nos Estados e no Território do Acre, ficarão a cargo das respectivas Polícias.

Art. 12 – Nas carteiras, instituídas de acordo com o Art. 2º deste decreto-lei, serão impressos os dispositivos referentes aos deveres do empregador e do empregado.

Art. 13º - A fiscalização da execução deste decreto-lei caberá às autoridades fiscais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e na sua falta, às autoridades policiais, as quais remeterão às Juntas de Conciliação e Julgamentos os processos originados dos casos que não possam ser solucionados amigavelmente ou por via administrativa.

Art. 14º - Só será exigida a carteira profissional aos empregados domésticos que, na vigência desta lei, tiverem de mudar de empregador.

Art. 15 – O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com a colocação da Justiça e Negócios Interiores, expedirá, dentro de 90 dias, o regulamento para execução deste decreto-lei.

Art. 16 – O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio promoverá os estudos necessários ao estabelecimento de um regime de previdência social para os empregados domésticos podendo, para esse efeito, baixar instruções que se fizerem necessárias ao enquadramento desses serviços em qualquer dos Institutos de Aposentadoria e Pensões já existentes, ou elaborar projeto de lei instituindo em seu benefício nova modalidade de seguro.

Art. 17 – Revogam-se as disposições em contrário.

LEI Nº 2.757, DE 23 DE ABRIL DE 1.956
(DOU 26/04/1986)

Dispõe sobre a situação dos empregados, porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédio de apartamentos residenciais.

O Presidente da República,

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

Art. 1º - São excluídos das disposições da letra a do art. 7º do Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e do art. 1º do Decreto-lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, os empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condomínio em particular.

Art. 2º - São considerados representantes dos empregadores nas reclamações ou dissídios movimentados na Justiça do Trabalho os síndicos eleitos entre os condôminos.

Art. 3º - Os condôminos responderão, proporcionalmente, pelas obrigações previstas nas leis trabalhistas, inclusive as judiciais e extrajudiciais.

Art. 4º - Esta lei entrará em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, em 23 de abril de 1956, 135º da Independência e 68º da República.

Juscelino Kubitschek, Nereu Ramos, Persival Barroso.

LEI Nº 5.859, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1972
(DOU 12/12/1972)

Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências

O Presidente da República,

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

Art. 1º - Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial destas, aplica-se o dispositivo nesta lei:

Art. 2º - Para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar:

I – Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - Atestado de boa conduta;

III – Atestado de Saúde, a critério do empregador.

Art. 3º - O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis, após cada período de 12 meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.

Art. 4º - Aos empregados domésticos são assegurados os benefícios da Lei Orgânica da Previdência Social, na qualidade de segurados obrigatórios.

Art. 5º - Os recursos para o custeio do plano de prestações provirão das contribuições abaixo, a serem recolhidas pelo empregador até o último dia do mês seguinte àquele a que se referirem e incidentes sobre o valor do salário mínimo da região:

I – 8% (oito por cento) do empregador;

II – 8% (oito por cento) do empregado doméstico.

Parágrafo único – A falta de recolhimento, na época própria, das contribuições previstas neste artigo, sujeitará o responsável ao pagamento de juro moratório de 1% (um por cento) ao mês, além de multa variável de 10% (dez por cento) a 50% (cinquenta por cento) do valor do débito.

Art. 6º - Não serão devidas quaisquer das contribuições discriminadas nos itens II e VII da Tabela constante do art. 3º do Decreto nº 60.466, de 14 de março de 1967.

Art. 7º - Esta lei será regulamentada no prazo de 90 (noventa) dias, vigorando 30 (trinta) dias após a publicação do seu regulamento.

Art. 8º - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 11 de dezembro de 1972, 151º da Independência e 84º da República.

Emílio G. Médici, Júlio Barata.

DECRETO Nº 71.885, DE 9 DE MARÇO DE 1973
(DOU 09/03/19730)

Aprova o Regulamento da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências.

Art. 1º - São assegurados aos empregados domésticos os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, na conformidade da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

Art. 2º - Excetuando o capítulo referente a férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da Consolidação da Leis do Trabalho.

Parágrafo único – As divergências entre empregado e empregador doméstico relativas a férias e anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ressalvada a competência da Justiça e Previdência Social, ressalvada a competência da Justiça do Trabalho, serão dirimidas pela Delegacia Regional do Trabalho.

Art. 3º - Para os fins constantes da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, considera-se:

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

II – Empregador doméstico a pessoa ou família que admite a seu serviço empregado doméstico.

Art. 4º - O empregado doméstico, ao ser admitido no emprego, deverá apresentar os seguinte documentos:

I – Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II – Atestado de boa conduta, emitido por autoridades policial, ou por pessoa idônea, a juízo do empregador;

III – Atestado de saúde, subscrito por autoridade médica serão feitas, pelo respectivo empregador, as seguinte anotações:

I – Data de admissão;

II – Salário mensal ajustado;

III – Início e término das férias;

IV – Data da dispensa.

Art. 6º - Após cada período contínuo de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família, a partir da vigência deste Regulamento, o empregado doméstico fará jus a férias remuneradas, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, de 20 (vinte) dias úteis, ficando a critério do empregador doméstico a fixação do período correspondente.

Art. 7º - Filiam-se à Previdência Social, como segurados obrigatórios, os que trabalham como empregados domésticos no território nacional, na forma do disposto na alínea I do art. 3º deste Regulamento.

Art. 8º - O limite de 60 anos para filiação à Previdência Social, previsto no art. 4º do Decreto-lei nº 710, de 28 de julho de 1969, não se aplica ao empregado doméstico que:

I – Inscrito como segurado facultativo para todos os efeitos, nessa qualidade já vinha contribuindo na forma de legislação anterior.

II – Já sendo segurado obrigatório, tenha adquirido ou venha a adquirir a condição de empregado doméstico, após se desligar de emprego ou atividade de que decorrida aquela situação.

Art. 9º - Considerar-se-á inscrito para os efeitos da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, o empregado doméstico que se qualificar junto ao Instituto Nacional da Previdência Social, mediante apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 1º - Os empregados domésticos, inscritos como segurados facultativos passam, a partir da vigência deste Regulamento, à condição de segurados obrigatórios, independentemente de nova inscrição.

§ 2º - A inscrição dos dependentes incumbe ao próprio segurado e será feita, sempre que possível, no ato de sua inscrição.

Art. 10º - O auxílio-doença e a aposentadoria após invalidez do empregado doméstico serão devidos a contar da data de entrada do respectivo requerimento.

Art. 11º - O custeio das prestações a que se refere o presente regulamento será atendido pelas seguintes contribuições.

I – Do segurado, em percentagem correspondente a 8%(oito por cento) do seu salário-contribuição, assim considerado, para os efeitos deste Regulamento, o valor do salário mínimo regional;

II – Do empregador doméstico, em quantia igual à que for devida pelo segurado.

Parágrafo único – Quando a admissão, dispensa ou afastamento do empregado doméstico ocorrer no curso do mês, a contribuição incidirá sobre 1/30 avos do salário mínimo regional por dia de trabalho efetivamente prestado.

Art. 12º - O recolhimento das contribuições, a cargo do empregador doméstico, será realizado na forma das instruções a serem baixadas pelo Instituto Nacional de Previdência, em formulário próprio, individualizado por empregado doméstico.

Parágrafo único – Não recolhendo na época própria as contribuições a seu cargo, ficará o empregador doméstico sujeito às penalidades previstas no art. 165 do Regulamento Geral da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 60.601, de 14 de março de 1967.

Art. 13º - Aplica-se ao empregado doméstico e respectivo empregador, no que couber, os disposto no Regulamento Geral da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 60.501, de 14 de março de 1967.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.986-1, DE 12 DE JANEIRO DE 2000

Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço –FGTS e ao seguro-desemprego.

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º - A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, fica acrescida dos seguintes artigos:

“Art. 3º-A. É facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço –FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento.” (NR).

“Art.6º-A. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, de que trata a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada.

§ 1º - O benefício será concedido ao empregado inscrito no FGTS, que for dispensado sem justa causa.

§ 2º - Considera-se justa causa para os efeitos desta Medida Provisória as hipóteses previstas no art. 482, com exceção da alíneas c e g e do seu parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.” (NR)

“Art. 6º-B. Para se habilitar ao seguro-desemprego, o trabalhador deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:

I – Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data da dispensa;

II – declaração do empregador atestando a dispensa sem justa causa;

III – vínculo empregatício durante pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses;

IV – comprovantes do recolhimento da contribuição previdenciária e dos depósitos do FGTS, durante o vínculo empregatício;

V – comprovante de inscrição nas ações de emprego, onde houver posto de atendimento do Sistema Nacional de Emprego – SINE;

VI – declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.” (NR)

“Art. 6º-C. Novo seguro-desemprego deverá ser requerido de sete a noventa dias contados da data da dispensa.” (NR)

“Art. 6º - D. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido a cada período de dezesseis meses decorridos da dispensa que originou o benefício anterior.” (NR)

Art. 2º - As despesas decorrentes do pagamento do seguro-desemprego previsto nesta Medida Provisória serão atendidas à conta dos recursos do Fundo do Amparo ao Trabalhador – FAT.

Art. 3º - O Poder Executivo regulamentará o disposto nesta Medida Provisória até 14 de fevereiro de 2000.

Art. 4º - Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 1.986, de 13 de dezembro de 1999.

Art. 5º - Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 12 de janeiro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

Fernando Henrique Cardoso

Francisco Dornelas

Documentação

Modelos

Contrato de Trabalho

Pelo presente instrumento particular de Contrato de Trabalho, ...(nome, profissão, residência, CPF), aqui denominado/a empregador/a, e o Sr/a ...(identificação do empregado/a), portador/a da CTP nº..... série, residente à rua, daqui para frente designado/a empregado/a doméstico/a, fazem entre si um acordo de prestação de serviço, regido pelas seguintes cláusulas e condições:

1) O empregado/a obriga-se a prestar todos os serviços correspondentes a serviços domésticos em geral.

2) O serviços do empregado/a serão prestados à rua.....

3) Para a admissão, o empregado/a deverá apresentar a Carteira de Trabalho e Previdência Social, atestado de boa conduta, emitido por autoridade policial ou pessoa idônea, e atestado de saúde, conforme determina a Lei 5.859/72 Art. 2º.

4) Por esta prestação de serviços o/a empregado/a receberá o salário de \$por mês, pago sempre até o dia do mês subsequente ao do vencimento, mediante recibo devidamente assinado, constando expressamente o valor recebido, as deduções e a data do pagamento.

§ Único – A título de descontos de utilidades fornecidas pelo empregador/a, do salário bruto serão descontados até 25% pela alimentação, 8% INSS, 6% da vale transporte e 6% a título de higiene. O desconto moradia só é permite em casos especiais).

5) O horário de trabalho do empregado/a é o seguinte

6) O empregado/a terá folga semanal no seguinte dia:

7) O empregado/a terá direito a férias anuais, anotadas em carteira, de dias úteis (Lei 5.859/72), recebendo na data a antecipação do seu salário acrescido de mais 1/3, e, se solicitado mais metade do 13º salário do ano, tudo devidamente especificado em recibos assinados pelo empregado/a.

8) Se gestante, a empregada receberá do INSS licença maternidade de 120 dias, mas, para isso, o empregador/a deverá anotar o evento na carteira profissional para posterior pagamento.

9) Serão descontados do salário do/a empregado/a, qualquer dano causado por ele, voluntária ou involuntariamente, enquanto vigorar este contrato.

10) O contrato de experiência será de 30 (trinta dias), a contar da data de admissão, podendo ser este prazo prorrogado por um período adicional de até 60 (sessenta dias). Continuando no emprego, após a experiência, o prazo deste contrato será indeterminado.

11) Em caso de demissão sem justa causa, o empregador dará aviso de 30 dias e permitirá que o/a empregado/a, nesse período, disponha de duas horas por dia ou de um dia por semana para procurar novo emprego.

§ 1º Terminado o prazo do aviso prévio, o empregador/a dará baixa na carteira de trabalho, assinalando a data da saída.

§ 2º - No momento da baixa, o empregador/a fará o acerto de contas com o/a empregado/a, pagando, mediante recibo, os 30 dias referentes ao aviso prévio e 13º salário proporcional aos meses trabalhados no ano.

E por estarem assim justos e contratados, assinam o presente contrato, em duas vias de igual teor, na presença de duas testemunhas, para fins de direito.

.....,de de 20..

.....

Empregador/a

.....

Empregado/a

.....

1ª Testemunha

.....

2ª Testemunha

CONTRATO DE JORNADA REDUZIDA DE TRABALHO

Contrato de trabalho que fazem entre si, de um lado como empregador/a o Sr/a res..... e de outro o Sr/....., portador da CTPS nºsérie....., doravante simplesmente designado empregado/a, mediante as seguintes cláusulas e condições:

1) O empregado trabalhará como doméstico/a, exercendo as funções específicas no verso, peculiares à função.

2) O empregado/a terá como a soma do número de horas trabalhadas no mês, baseada no salário mínimo vigente.

3) Serão descontados do salário do/a empregado/a, qualquer dano causado por ele, voluntária ou involuntariamente, enquanto vigorar este contrato.

4) O contrato de experiência será de 30 (trinta dias), a contar da data de admissão, podendo ser este prazo prorrogado por um período adicional de até 60 (sessenta dias). Continuando no emprego, após a experiência, o prazo deste contrato será indeterminado.

5) No contrato de jornada reduzida de trabalho, fica o empregador/a sujeito a todos os encargos sociais, como férias, 13º salário, recolhimento do INSS, descanso semanal remunerado, etc.

E, por assim se acharem justos e contratados, firmam o presente em duas vias de igual teor, para os fins de direito.

....., de de 20...

.....
Empregador/a

.....
Empregado/a

.....
1ª Testemunha

.....
2ª Testemunha

AVISO PRÉVIO
EMPREGADOR/A AO EMPREGADO/A

..... de de 20.....
Sr/a
Capital

Comunico a V. Sa. que a partir do dia, do mês de
..... do ano de..... os seus serviços, como emprego/a doméstico/a, não
mais serão necessários, nesta casa, servindo, pois o presente como AVISO
PRÉVIO.

.....
Empregador/a

Ciente em/...../.....
Carteira de Trabalho nºsérie

.....
Empregado/a

**AVISO PRÉVIO
EMPREGADO/A AO EMPREGADOR/A**

....., dede 20.....

Sr/a

Capital

Comunico a V. Sa. que, por minha livre e espontânea vontade, a partir do dia, do mês de do ano de....., deixarei os serviços que presto, como empregado/a doméstico/a, a esta residência.

.....

Empregado/a

Ciente em/...../.....

.....

Empregador/a

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Empregador/a.....
Endereço

Empregado/a

CTPS	série.....	data de admissão
------------	------------	------------------------

Último dia de trabalho ou cumprimento do aviso prévio:

- () dispensado pelo patrão
() à pedido do empregado

Salários Devidos:

Aviso prévio:	\$
...../12 – 13 salário	\$.....
Férias vencidas	
– período de/...../..... a/...../.....	\$.....
1/3 abono de férias	\$
Férias proporcionais	\$
1/3 abono de férias proporcionais	\$
..... dias trabalhados de 20.....	.\$
Total Bruto	\$

DESCONTOS:

INSS - 7,65% .	\$.....
Adiantamento	\$.....
Faltas	\$
Outros descontos	\$

Total dos descontos . \$

Liquido à pagar \$

Recebi do (empregador) a importância acima referida, como pagamento dos meus direitos trabalhistas, dando plena e total quitação.

.....,, de de 20...

.....

Ass. do Empregado/a

TERMO DE JUSTA CAUSA

Sr/a,
empregado/a doméstico/a, portador da CTPS nº série.....,
admitido/a em/...../....., em minha residência á rua,
para exercer o cargo de, está sendo despedido/a do
emprego, nesta data, por se tratar de justa causa.

MOTIVOS:

.....
.....
.....
.....

....., de de 20.....

.....
Empregado/a

.....
Empregador/a

.....
1ª Testemunha

.....
2ª Testemunha

VALE-TRANSPORTE

Empregado/a

- () Necessita de vale-transporte
- () Não necessita de vale-transporte
- () Metrô
- () Metrô-Ônibus
- () Ônibus – n°
- \$

Utiliza(.....) vales-transportes diário para o deslocamento residência/trabalho e trabalho/residência.

Por ser verdade, firmo o presente recibo.

.....,, dede 20...

.....
Empregado/a

RECIBO DE ENTREGA DE VALE-TRANSPORTE

Eu,, declaro haver recebido do Sr/a (.....) vales-transportes, referentes a

...../...../.....20.....

..... [.....]
Ass. do Empregado/a Polega

AVISO DE ADVERTÊNCIA AO EMPREGADO/A

Nome.....
CTPS Série
Função

Na conformidade da Consolidação das Leis de Trabalho, fica advertido pelas faltas abaixo discriminadas:

.....
.....
.....
.....

Esperamos que tome as necessárias providencias a fim de que não se repitam as irregularidades acima discriminadas. Aproveitamos para esclarecer que a repetição ou a prática de falta, ferindo nosso Regulamento, poderá acarretar-lhe penalidades previstas nas disposições do Artigo 482 e suas alíneas da Consolidação da Leis do Trabalho.

Atenciosamente,

.....
Empregador/a

Ciente em/...../.....

.....
Empregado/a

RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

.....
Empregador/a

.....
Empregado/a

() Salário () 13º Salário () Férias

Mês de:

Período de a

DISCRIMINAÇÃO DAS PARCELAS

Salário \$.....

No caso de férias: integral + abono 1/3

Descontos

INSS – 7,72%. \$.....

Vale Transporte – 8%. \$

Higiene – 6% \$.....

alimentação - até 25%. \$

Outros \$

Líquido a receber \$

(.....)

Recebi a quantia acima em/...../20.....

.....
Ass. Empregado/a