

Marcos Valério Prota de Alencar Bezerra
Luiz de Alencar Bezerra

CARTILHA DO EMPREGADOR DOMÉSTICO

OS DEVERES
E DIREITOS DO
EMPREGADOR DOMÉSTICO

COMO FAZER TUDO
DE ACORDO COM
A CONSTITUIÇÃO DE
5 DE OUTUBRO DE 1988

FARN

349.2
B469c

1989

F000073

Edição:

Comunicarte - Nossa Livraria

10
R. Aluisio
Rodrigues
com o ATREDO
DE SEU LIVREIRO
JOÃO LUIS 2/3/89

FARN

Juiz Aluisio Rodrigues
T R T 13.ª Região

MARCOS VALÉRIO PROTA DE ALENCAR BEZERRA
Acadêmico de Direito – Universidade Católica de
Pernambuco – Estagiário: 'Dejure' Consultoria
Trabalhista e Federação Pernambucana de Futebol

LUIZ DE ALENCAR BEZERRA
Professor de Direito do Trabalho
Universidade Católica de Pernambuco
Advogado Trabalhista

CARTILHA DO EMPREGADOR DOMÉSTICO

Edição: Comunicarte/Nossa Livraria
Apoio Cultural: Centro Cultural Paulo Cabral de Melo

WALDO VALERIO PRATA DE ALBUQUERQUE
Secretário de Estado - Departamento Cultural do
Estado de São Paulo - Rua do Consulado,
100 - São Paulo - 01303-000

DEPARTAMENTO DE CULTURA
Rua do Consulado, 100 - São Paulo - 01303-000
Fone: (011) 324-1111 - Telex: 510000 - Fax: 324-1111

DEPARTAMENTO DE CULTURA - SÃO PAULO

DEPARTAMENTO DE CULTURA - SÃO PAULO
Rua do Consulado, 100 - São Paulo - 01303-000

FARN

EDIÇÃO NOSSA LIVRARIA – RECIFE
Copyright 1989 by
MARCOS VALÉRIO PROTA DE ALENCAR BEZERRA
LUIZ DE ALENCAR BEZERRA
Rua Joaquim da Silva Caldas, 30 – Prado
CEP. 50751 – Recife (PE)

Exemplar nº
Autenticação dos Autores

O EMPREGADO DOMÉSTICO

CONCEITO

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

O empregado doméstico empreendeu uma dura caminhada através dos tempos, para ver regulamentada a sua profissão. O principal obstáculo sempre foi a peculiaridade da prestação dos serviços no âmbito residencial, e, historicamente, ao patrão só cabia mantê-lo para que não morresse, sem se falar nas épocas em que era escravo ou servo.

O conceito atual de empregado doméstico exige a prestação de serviço de natureza contínua, não eventual. Significa que todo e qualquer serviço executado com regularidade no âmbito residencial é considerado contínuo, mesmo que apenas uma ou duas vezes por semana.

Outra exigência, é de que o serviço não tenha finalidade lucrativa. A família, na concepção legal, é grupo social de consumo e não de produção. O caráter doméstico do serviço é elemento essencial.

Por fim, a prestação de serviço no âmbito residencial não significa no imóvel, na localidade, fixo, mas em convivência com a família, não especificamente com o patrão ou com a patroa; para eles ou para a família, como um todo.

LEGISLAÇÃO.

Código Civil - Lei nº 3.071-01/01/1916 - Arts. 1216-1236; Decreto-Lei nº 3078, 27.02.1941 - Locação Serv. Doméstico; C.L.T-Dec. Lei nº 5.452-01/05/1943 - Art. 7º, "d" e Cap. IV; Lei nº 5.859, 11/12/1972 - Reg. Profissão de Doméstico; Decreto nº 71.885, 09.03.1973 - Regula a Lei nº 5.589/1972; Constituição Federal - 05/10/1988 - 7º, XXXIV, par. único.

THE HISTORY OF THE

REPUBLIC OF THE UNITED STATES

The history of the Republic of the United States is a story of growth and development. It begins with the first settlers who came to the New World in search of a better life. They found a land of opportunity and freedom, and they built a nation that has become a model for the world. The story of the United States is a story of the struggle for freedom and justice, and it is a story that continues to this day. The United States has been a land of hope and dreams, and it has been a land where the American dream has been realized. The history of the United States is a story of the people who have made this nation what it is today, and it is a story that we should all be proud of.

CAPÍTULO I

ADMISSÃO DO EMPREGADO

Medidas preliminares:

Na contratação do empregado doméstico, o empregador pode utilizar-se de mecanismos legais suficientes para ter a seu serviço pessoa qualificada e de confiança.

A lei estipula que o empregado deve apresentar, no ato da admissão, os seguintes documentos:

1. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);
2. Atestado de boa conduta (Folha Corrida da Polícia);
3. Carteira de saúde e abreugrafias;

Com base nas anotações de empregos anteriores, ou em fontes de referência, podem ser colhidas informações (confidenciais) sobre a conduta e as qualidades do candidato.

CAPÍTULO I ACERCA DO EMPREGADO

1. O empregado é aquele que presta serviços pessoais e exclusivos do empregador, sob sua direção e controle, e em nome deste.

2. O empregado é aquele que presta serviços pessoais e exclusivos do empregador, sob sua direção e controle, e em nome deste.

3. O empregado é aquele que presta serviços pessoais e exclusivos do empregador, sob sua direção e controle, e em nome deste.

4. O empregado é aquele que presta serviços pessoais e exclusivos do empregador, sob sua direção e controle, e em nome deste.

5. O empregado é aquele que presta serviços pessoais e exclusivos do empregador, sob sua direção e controle, e em nome deste.

6. O empregado é aquele que presta serviços pessoais e exclusivos do empregador, sob sua direção e controle, e em nome deste.

7. O empregado é aquele que presta serviços pessoais e exclusivos do empregador, sob sua direção e controle, e em nome deste.

8. O empregado é aquele que presta serviços pessoais e exclusivos do empregador, sob sua direção e controle, e em nome deste.

9. O empregado é aquele que presta serviços pessoais e exclusivos do empregador, sob sua direção e controle, e em nome deste.

10. O empregado é aquele que presta serviços pessoais e exclusivos do empregador, sob sua direção e controle, e em nome deste.

ARN

MODELO – PEDIDO DE INFORMAÇÕES

_____/_____/_____

CONFIDENCIAL

Ilmº Sr.

Tendo o(a) Sr.(a) _____
_____, candidato(a) ao cargo de empregado(a)
doméstico(a), apresentado o seu nome como fonte de refe-
rência, agradeço as informações abaixo:

I – Quanto à honestidade;

II – Quanto à capacidade, eficiência, iniciativa, assidui-
dade, pontualidade e cooperação;

III – Motivo da saída;

Antecipadamente grato(a) pela sua resposta, que será
considerada “CONFIDENCIAL”, coloco-me à disposição para
recíprocas informações,

atenciosamente,

DOCUMENTOS DO EMPREGADO

Antes da prestação de serviço, deve o empregador certificar-se de que o empregado possui todos os documentos.

O empregado deve ter em mãos os seguintes documentos:

1. Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS;
2. Carnê de recolhimento previdenciário (IAPAS);
3. Exame Médico ou Carteira de Saúde (recente);
4. Título de Eleitor (maiores de 16 anos);
5. Quitação com o serviço militar (Homens + 17 anos);
6. CPF (Cadastro de Pessoas Físicas) – maiores de 18 anos;
7. Folha corrida (Polícia/Cartórios Criminais);
8. Retratos para ficha de registro – 3x4 – 01;
9. Cédula de Identidade;

1947

DOCUMENTOS DO IMPERIALISMO

1. O imperialismo é a fase superior do capitalismo, caracterizada pela concentração da produção e do comércio em poucas mãos, pela formação de monopólios e cartéis, e pela busca de mercados externos para a realização dos lucros.

2. O imperialismo se caracteriza pela divisão do mundo em zonas de influência, esferas de dominação, e pela luta entre as grandes potências por essas zonas.

3. O imperialismo é a causa da crise econômica mundial, devido à superprodução de mercadorias e à falta de mercados para sua absorção.

4. O imperialismo leva à guerra, pois as grandes potências lutam para expandir suas zonas de influência e garantir seus lucros.

5. O imperialismo é a causa da exploração do povo, pois os monopólios usam seu poder para aumentar os lucros à custa dos trabalhadores.

6. O imperialismo é a causa da crise política mundial, devido à luta entre as forças revolucionárias e as forças reacionárias.

7. O imperialismo é a causa da crise cultural mundial, devido à dominação da cultura burguesa e à repressão da cultura popular.

8. O imperialismo é a causa da crise moral mundial, devido à corrupção e ao egoísmo que ele gera.

9. O imperialismo é a causa da crise religiosa mundial, devido à perda de fé e à rejeição das doutrinas religiosas.

10. O imperialismo é a causa da crise filosófica mundial, devido ao ceticismo e ao desespero que ele gera.

CAPÍTULO II

CONTRATO DE TRABALHO

Modalidades.
Registro na CTPS.
Experiência.

A lei não trata da duração do contrato de doméstico, sendo aceitável, na jurisprudência, o chamado contrato de experiência, ou de prova, com duração reduzida, entre uma semana a um mês, no máximo, pelas suas características. Por analogia a contratos do gênero, com direito a uma única prorrogação. Nesse caso, concluído o contrato não é devido aviso prévio. Cessou a contratação.

Qualquer que seja a modalidade do contrato deve ser registrado na CTPS a partir da data em que se iniciou a prestação de serviços; é obrigação legal.

(EXEMPLO DA P. 12 DA CTPS)

CONTRATO DE TRABALHO

Empregador _____

Rua _____ nº _____

Município _____ Est. _____

Espécie de Estabelecimento _____

Cargo _____

_____ CBO nº _____

Data admissão _____ de _____ de 19 _____

Remuneração especificada _____

ass. do empregador

1º _____

2º _____

Data saída _____ de _____ de 19 _____

1º _____

2º _____

A página da CTPS reproduzida é auto-explicativa, sendo de notar que a "espécie de estabelecimento" deve ser preenchida com RESIDÊNCIA; "cargo": COZINHEIRA, AR-RUMADEIRA, ZELADOR, MOTORISTA, ENFERMEIRA, conforme o caso; remuneração, valor e forma de pagamento – se mensal, semanal, quinzenal, em moeda corrente (dinheiro) e/ou utilidades (moradia, alimentação, transporte, higiene e saúde); se o empregador for analfabeto, mandará que uma pessoa (maior de 18 anos) assine "a rogo" e logo abaixo outras duas assinaturas (1º e 2º) como testemunhas do ato de contratação do empregado.

Se o local reservado à remuneração for insuficiente para registrar as utilidades (alimentação, moradia, transporte, etc.) deve ser colocado ao pé da página do contrato – “VIDE PÁG. ———” – e prosseguirá – nas páginas de ANOTAÇÕES GERAIS (a partir da pág. 42) com o devido registro da forma de pagamento, datando e assinando em seguida.

Por fim, contratado o empregado, a sua CTPS deve ser devolvida em 48:00 horas devidamente assinada e, para segurança, mediante recibo. O empregador deve reter o carnê para os recolhimentos previdenciários nas épocas próprias, mas o empregado dele necessita para fazer o cartão de atendimento previdenciário, anualmente.

The 1911 census of the population of the United Kingdom was taken on the 2nd April 1911. It was the first census to be taken by the General Register Office, which had been established in 1837. The census was taken by the General Register Office, which had been established in 1837. The census was taken by the General Register Office, which had been established in 1837.

The 1911 census was taken by the General Register Office, which had been established in 1837. The census was taken by the General Register Office, which had been established in 1837. The census was taken by the General Register Office, which had been established in 1837.

The 1911 census was taken by the General Register Office, which had been established in 1837. The census was taken by the General Register Office, which had been established in 1837. The census was taken by the General Register Office, which had been established in 1837.

The 1911 census was taken by the General Register Office, which had been established in 1837. The census was taken by the General Register Office, which had been established in 1837. The census was taken by the General Register Office, which had been established in 1837.

The 1911 census was taken by the General Register Office, which had been established in 1837. The census was taken by the General Register Office, which had been established in 1837. The census was taken by the General Register Office, which had been established in 1837.

The 1911 census was taken by the General Register Office, which had been established in 1837. The census was taken by the General Register Office, which had been established in 1837. The census was taken by the General Register Office, which had been established in 1837.

The 1911 census was taken by the General Register Office, which had been established in 1837. The census was taken by the General Register Office, which had been established in 1837. The census was taken by the General Register Office, which had been established in 1837.

CAPÍTULO III

DURAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Jornada de Trabalho – Não há limite para a jornada de trabalho doméstico. As limitações semanais ou diárias dos trabalhadores em geral não são aplicáveis na hipótese. As peculiaridades do exercício da profissão, no âmbito familiar, têm impedido essa fixação.

Todavia, na contratação, o empregador geralmente fixa início e fim da jornada, conforme resida o empregado no próprio emprego ou fora dele. Esse ajuste é válido e deve ser respeitado, mesmo sabendo-se que o doméstico não faz jus à horas extras. A inobservância das condições contratuais implica em falta grave, no caso, cometida pelo empregador, e autoriza o pedido de rescisão indireta do contrato, com direito ao aviso prévio.

Descansos obrigatórios

Repouso semanal

Férias anuais.

Semanalmente o doméstico tem direito a um dia de descanso, preferencialmente aos domingos. É o Repouso Semanal Remunerado. A legislação atual não estendeu aos domésticos o descanso nos feriados civis ou religiosos.

Enquanto não for regulamentada a matéria, entende-se que só tem direito ao descanso semanal, desde que não tenha faltado ao serviço na mesma semana, pois nesse caso perde o repouso e ainda poderá sofrer desconto salarial e punição por desídia (negligência, imperícia, imprudência, inabilidade).

Por outro lado, não concedendo o empregador o repouso semanal ao seu empregado, que cumpriu a jornada semanal, deve pagá-lo em dobro e sujeitar-se à denúncia de

descumprimento contratual, por parte do trabalhador.

Note-se, os dias santos e feriados – nacionais, estaduais ou municipais – NÃO são considerados dias de repouso remunerado do doméstico. Só há um repouso por semana, preferencialmente aos domingos. Não há proibição para que seja em outro dia, de comum acordo.

A cada 12 meses de trabalho contínuo prestado à mesma pessoa ou família, o empregado tem direito a férias remuneradas de 20 dias úteis, ficando a critério do empregador a fixação do período em que serão gozadas.

A remuneração das férias corresponderá aos 20 dias úteis (corridos) e mais 1/3 do seu valor. Observe que, como o doméstico não goza repouso de feriados (Constituição – art. 7º, XV) so são considerados não úteis os domingos.

Exemplo:

Um empregado que entrasse de férias no dia 08/01/89, gozaria 24 dias de férias (20 dias úteis + 04 domingos), recebendo 32 dias de salário, ou seja – 24 dias (férias) + 1/3 ($24 : 3 = 8$) 08 dias. Basta dividir o salário/mensal por 30 e tem uma diária.

O regulamento do empregado doméstico manda que se aplique a CLT quanto às férias. Assim, o período de 12 meses de trabalho ou vigência do contrato, é chamado de PERÍODO AQUISITIVO DO DIREITO ÀS FÉRIAS. As férias, porém, não são gozadas no período aquisitivo, mas no decurso de 12 meses seguintes à aquisição. Esses 12 meses são chamados de PERÍODO CONCESSIVO DAS FÉRIAS.

Duração das férias.

Conforme a frequência do empregado, no PERÍODO AQUISITIVO, elas poderão ter duração inferior aos 20 dias úteis corridos (exemplo dado).

(a) 20 dias úteis + domingos do período de gozo das férias, ao empregado que não tenha cometido mais de 5 faltas no período aquisitivo.

(b) 15 dias úteis + domingos do período de gozo das férias, ao empregado que não tenha cometido mais de 14 faltas ao serviço, no período aquisitivo;

(c) 11 dias úteis + domingos do período de gozo das fé-

rias, ao empregado que não tenha cometido mais de 23 faltas ao serviço, no período aquisitivo;

(d) 7 dias úteis e o domingo do período de gozo das férias, ao empregado que não tenha cometido mais de 32 faltas ao serviço, no período aquisitivo;

Perda das férias

Perde as férias o empregado que cometeu 33 faltas ao serviço, no período aquisitivo das mesmas;

Tempo de serviço

O período das férias é considerado como tempo de serviço, para todos os efeitos legais.

Época de concessão

As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 meses subseqüentes ao período aquisitivo. Em casos excepcionados, aos maiores de 18 anos e menores de 50 anos, podem ser fracionadas em duas vezes, sendo um período de pelo menos 10 dias.

Época do pagamento

A remuneração (acrescida de 1/3 do correspondente aos dias das férias) será efetuado até 2 dias antes do início do respectivo período. O recibo deve conter o início e o término do descanso.

RECIBO DE FÉRIAS

RECEBI DE _____

com endereço à _____

_____, a importância de
NCz\$ _____ (_____

_____) que me é paga adianta-
damente por motivo das minhas férias regulamentares e que
vou gozar conforme comunicação recebida a tempo, ao qual
dei meu ciente e firmo o presente recibo de quitação.

_____/_____/_____

digital
analfabeto.

Abono pecuniário

O empregado pode converter (vender) $\frac{1}{3}$ das férias e gozar os outros $\frac{2}{3}$. Assim, no exemplo anterior, em que o empregado gozaria férias de 08 a 31/01/89 (24 dias) e recebia mais $\frac{1}{3}$, 8 dias, correspondendo a remuneração das férias 32 dias, temos que ainda receberá os salários dos dias trabalhados de 01 a 07/01/89.

Vejamos, nesse caso, COM o abono pecuniário de $\frac{1}{3}$ das férias.

Dias trabalhados - 07 - antes das férias;
Abono pecuniário - $\frac{1}{3}$ - 08 -
Dias trabalhados - $\frac{1}{3}$ - 08 - correspondentes ao abono;
Férias regulares - $\frac{2}{3}$ - 16 - dias em que não trabalha;
Remuneração extra - $\frac{1}{3}$ - 08 -
SOMA..... 47 dias de salário.

Observe que, neste caso, o empregado já ia receber 07 dias trabalhados. Agora, tendo convertido $\frac{1}{3}$ das férias em dinheiro, vai trabalhar mais esses 08 dias (totalizando 15). Recebe-os. Recebe, ainda, o abono de 08 dias ($\frac{1}{3}$) como compensação pelas "férias" desses dias que não gozou. Finalmente, mais $\frac{1}{3}$ da remuneração das férias, direito assegurado pela Constituição Federal a todos os trabalhadores.

O abono pecuniário não sofre desconto previdenciário.

Férias proporcionais

O empregado com menos de um ano de serviço demitido sem justa causa ou que tenha cumprido contrato de prazo determinado (experiência), tem direito ao pagamento de férias proporcionais à razão de $\frac{1}{12}$ por mês trabalhado ou

fração igual ou superior a 15 dias, observadas as faltas do período. Quando o empregado pede demissão não tem esse direito.

Já na hipótese de ter mais de um ano de serviço, tem direito às férias proporcionais pelo período excedente de um ano, quando seja demitido sem motivo ou quando pede demissão. Se demitido por motivo justo (justa causa) não tem esse direito.

Férias em dobro

Quando o empregador deixa escoar o período concessivo e não avisa nem concede as férias ao empregado, este pode requerer judicialmente seja marcada a época do gozo das mesmas, sob pena de multa diária (5% do salário mínimo). Além disso, essas férias passam a ser devidas em dobro, sem prejuízo do afastamento para repouso anual, com o acréscimo de 1/3, antes referido.

Anotação das férias

Na CTPS existem páginas a serem preenchidas com as anotações correspondentes às férias.

CAPÍTULO IV

REMUNERAÇÃO

Salário mínimo – Piso Nacional – Salário em dinheiro e em utilidades – Elementos integrantes do salário mínimo – Proteção ao salário: inalterabilidade, irredutibilidade, forma e prazo de pagamento, retenção dolosa, proibição de descontos, deduções permitidas.

Salário Mínimo/Piso Nacional

A partir de 05/10/1988 (promulgação da Constituição), o empregado doméstico passou a ter direito ao salário mínimo nacional, entre outros direitos que serão expostos a seguir. Esse Salário Mínimo Nacional, até o momento, não foi fixado. Está em vigor o Piso Nacional.

Salário em dinheiro e/ou utilidades

O antigo Salário Mínimo e o atual Piso, pode ser pago integralmente em dinheiro ou parte em dinheiro, parte em utilidades. As utilidades não são DESCONTOS, mas percentuais do salário mínimo pelo fornecimento “in natura”; ao natural, em utilidades.

Uma vez atribuído ao trabalhador doméstico o salário mínimo, entram em sua composição todos os percentuais a que estão sujeitos os trabalhadores em geral.

Como não se trata de desconto, se o empregador não considerar o que dá ao empregador, para COMPOSIÇÃO salarial, esses percentuais “in natura” são vantagens que se somarão ao que recebe em dinheiro, para fins de contribuição previdenciária. A remuneração resultará do salário mínimo (PISO) + moradia + alimentação + transporte + higiene e saúde. Atribuindo a cada parcela “in natura” o seu per-

centual máximo legal. A remuneração será considerada, não só para aposentadoria e benefícios, mas para FÉRIAS, 13º SALÁRIO e AVISO PRÉVIO, resultado da soma de tudo quanto habitualmente receber, inclusive gorjetas e prêmios.

ALIMENTAÇÃO

O percentual máximo, permitido em lei (Lei 3030, 19.12.56, aplicada "aos trabalhadores em geral" – art. 2º), quando é "preparada e fornecida no próprio estabelecimento empregador", é de 25% (vinte e cinco por cento). Se ao contrário, a alimentação for comprada já preparada, o seu fornecimento vai permitir uma parcela "in natura" (MÁXIMA) de 55% (PE, PB, RN, PR), 56% (AL), 57% (SC), 54% (BA, MG) 53% (PI, SE), 51% (PA, AP, CE, ES, GO), 50% (AC, RJ DF), 49% (MA, MT, MS), 44% (RS), 43% (AM, RO, RR, SP).

HABITAÇÃO

Designado local para morar no próprio emprego (dependência), o percentual MÁXIMO permitido, pelo fornecimento dessa parcela é de 27% (RN, PB, PE, AL), 29% (AC, MA, MT, MS), 23% (AM, RO, RR), 24% (PA, AP, PR, SC, RS), 26% (PI), 30% (CE, BA), 34% (SE), 28% (MG), 31% (ES), 25% (RJ, DF), 33% (SP), 22% (GO).

VESTUÁRIO

Fornecidas roupas (fardas não) ao trabalhador, que possam ser usadas fora do local de trabalho sem ser identificado como seu empregado em virtude do traje, é permitido o percentual de 11% (AC, CE, RN, MG), 23% (AM, RO, RR), 16% (PA, AP, MA), 13% (PI, RJ, SC, DF), 12% (PB, ES), 8% (PE, SE), 10% (AL, BA), 14% (SP, PR), 22% (RS), 15% (MT, MS), 21% (GO).

HIGIENE

Pela utilização de banheiros, sabonetes, pasta dental, toalhas – pode a parcela utilidade, no caso, ser correspondente a – 9% (AC), 5% (AM, RO, RR, PA, AP, MA, CE, PB, PE, BA, ES, SC), 6% (PI, RN, AL, MG, RJ, SP, PR, GO, DF), 4% (SE), 7% (RS, MT, MS).

TRANSPORTE

A legislação do "vale transporte" fixou em 6% o máximo de desconto pelo fornecimento de passagens de ônibus urbanos.

OUTRAS UTILIDADES, como educação, saúde e lazer, dependem, ainda, de percentuais a serem fixados em lei.

ATENÇÃO

As UTILIDADES não podem ultrapassar 70% (setenta por cento) do salário mínimo (Piso). Portanto, OBRIGATORIAMENTE, o empregado doméstico receberá, PELO MENOS, 30% (trinta por cento) em dinheiro. Os percentuais fixados são os máximos permitidos, podendo o empregador atribuir parcelas menores conforme a parcela que for paga em dinheiro.

Elementos integrantes

Integram a remuneração, além do salário pago em dinheiro ou em utilidades, as gorjetas que receber (mesmo pagas por terceiros) habitualmente.

Tudo que o empregado receber em virtude da prestação de serviços ou em razão do contrato, constitui remuneração.

Proteção ao salário

Inalterabilidade – não são permitidas alterações na forma de pagamento, que causem prejuízos ao empregado (semanal, quinzenal – para mensal); alteração das parcelas "in natura" diminuindo o percentual em dinheiro, por exemplo.

Entendemos que, na hipótese de empregados que vinham prestando serviços antes da nova Constituição, a obrigatoriedade de pagamento do Salário Mínimo, decorrente da lei, permite que o empregador faça a composição salarial, sem alteração ilícita, desde que a parte em dinheiro não seja inferior à que vinha recebendo.

Irredutibilidade – não é permitida redução salarial. O empregado que já recebia o Piso Nacional, nesse caso, sem composição com utilidades (moradia, alimentação, etc...), não pode – agora – fazer essa composição, que implicaria em

redução salarial proibida por lei. Ao contrário da composição, tem direito à soma das utilidades ao Piso Nacional. Mas, o empregado que recebia o salário ajustado – inferior ao piso – livremente pactuado. Nesse caso, a partir de 05/10/1988, vai receber o Piso. Poderá, então, ser feita a composição com as parcelas enumeradas (alimentação, moradia, etc...), desde que o valor pago – em dinheiro – NÃO seja inferior ao que vinha recebendo e nem menor que 30% do Piso Nacional.

Forma – o pagamento do salário deve ser em dinheiro e mediante recibo (Modelo). Em utilidades pode ser fornecido até 70% do salário e o restante em dinheiro. O pagamento em cheque implica em permissão para o empregado ir ao banco dentro do seu horário de trabalho e o custeio do transporte até o estabelecimento bancário.

RECIBO DE PAGAMENTO DO SALÁRIO MENSAL – Pode ser adquirido em papelarias, mas não há impedimento em que seja feito à mão, conforme o modelo seguinte (pág. 20).

FARN

RECIBO MENSAL DE SALÁRIO

1 Salário mensal em dinheiro NCz\$
2 Salário/utilidade alimentação NCz\$
3 Salário/utilidade moradia NCz\$
4 Salário/utilidade transporte NCz\$
5 Salário/utilidade higiene/saúde NCz\$

SOMA (1 + 2 + 3 + 4 + 5) Cz\$

1 PAGAMENTO EM DINHEIRO Cz\$
. 8,5% IAPAS Cz\$
. Faltas injustificadas Cz\$
. Adiantamentos (vales) Cz\$
SOMA DOS DESCONTOS Cz\$

VALOR LÍQUIDO A RECEBER Cz\$

RECEBI a quantia acima e dou quitação de salários a que fiz jus neste mês, nada mais tendo a reclamar em razão do mesmo.

_____, ____ de _____ de 19 ____

(assinatura do empregado ou a rogo)

Digital
analfabeto

CAPÍTULO V

RESCISÃO DO CONTRATO

No mundo jurídico há uma infinidade de nomenclatura para denominar a dissolução do contrato de trabalho, mas os objetivos desta Cartilha impedem sejam analisados. Adotamos **DEMISSÃO** quando a iniciativa é do empregado – pede demissão. E, **DISPENSA**, quando a iniciativa é do empregador – o empregado foi dispensado. Tudo em coerência com a praticidade desta abordagem sem outras pretensões.

Ajuste com prazo determinado

Contrato de prova, experiência ou prazo certo, determinado – vimos que não há impedimento para que seja celebrado contrato de experiência ou por prazo certo, nas relações domésticas. Os usos e os costumes têm determinado que tal modalidade é sempre de curta duração, uma semana, quinze dias ou um mês.

Nas hipóteses, se o contrato é cumprido, conforme o ajustado, não há pagamento de aviso prévio. As proporções das férias e do 13º salário, são devidos.

Se, o empregador ou empregado, decide pelo desligamento, antes do prazo ajustado, o que tiver a iniciativa paga ou concede aviso prévio ao outro. Quando a iniciativa for do empregado não tem direito a férias proporcionais; quando for do empregador, elas são devidas.

Ajuste sem prazo (indeterminado)

Não havendo prazo estipulado, a parte (empregador ou empregado) que **SEM JUSTO MOTIVO** quiser rescindir o contrato, deverá avisar a outra da sua intenção, com antecedência mínima de 30 dias.

13º Salário

Foi, também, assegurado ao empregado doméstico o pagamento em dezembro do 13º salário, pela Constituição Federal.

A base de cálculo é a da remuneração efetivamente percebida pelo empregado no mês de dezembro, a razão de 1/12 por mês de serviço, do ano correspondente, considerando-se como mês a fração igual ou superior a 15 dias.

A exemplo das férias, se o empregado cometeu faltas injustificadas o 13º salário sofre redução. Se, por exemplo, num mesmo mês faltou 16 dias, perde 1/12 da gratificação, e, assim por diante.

As faltas legais e as que forem justificadas não podem ser descontadas. Por doença atestada por médico da Previdência, até 15 dias. A partir do 16º dia o contrato se suspende e o empregado passa a receber auxílio-doença. Se o afastamento decorrer de acidente de trabalho – a gratificação natalina não será prejudicada.

Quando ocorrer afastamento por serviço militar obrigatório ou exercício de mandato sindical, o contrato fica suspenso e não dá direito à gratificação.

Ante o vazio legal característico dos “primeiros tempos” de uma profissão recentemente regulamentada, é de ser aplicada a legislação pertinente à Gratificação Natalina instituída pela Lei nº 4.090, 13.07.62 e Decreto nº 1.881, 21.12.62, em favor dos trabalhadores em geral.

Se o empregado requerer, no mês de janeiro, a primeira parcela ser-lhe-á paga por ocasião das férias. Não requerendo, a primeira parcela – a título de adiantamento – deverá ser paga entre fevereiro e novembro, correspondendo à metade da remuneração do mês anterior ao do pagamento e a outra até o dia 20 de dezembro, devendo o pagamento TOTAL corresponder à remuneração do mês de dezembro.

Quando o empregado for admitido no correr do ano, o adiantamento deve ser correspondente a 50% do 13º salário proporcional, contados os meses da admissão até dezembro e observado que 15 dias equivale a um mês (1/12).

Ocorrendo extinção, sem justa causa do contrato de trabalho, inclusive pedido de demissão, o empregado tem direito ao 13º salário, integral ou proporcional; mas, se a de-

missão se der por justa causa, o empregador pode descontar a parcela paga em adiantamento.

Salário-maternidade

É direito assegurado à empregada doméstica, mas dependente de regulamentação, principalmente em razão do custeio previdenciário.

Todavia, entende-se que o dispositivo constitucional que trata da estabilidade provisória é extensivo à doméstica e auto-aplicável. Pelo que, a empregada gestante tem direito ao emprego e é PROIBIDA a sua dispensa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Licença-paternidade

O empregado doméstico tem direito a faltar ao trabalho durante cinco dias, por ocasião do nascimento do filho, sem prejuízo dos salários, das férias e do 13º salário.

RECIBO 13º MÊS DE SALÁRIO

Valor bruto pago nesta data NCz\$
Previdência Social NCz\$

SUB-TOTAL NCz\$

Adiantamento NCz\$

TOTAL LÍQUIDO NCz\$

RECEBI a quantia acima e dou quitação do meu 13º Salário do corrente ano, e, por nada haver em contrário dou plena quitação ao presente recibo.

-----/----- de ----- de 19 -----

(assinatura do empregado ou a rogo)

Digital
analfabeto

Dado o aviso prévio (pelo empregador), o empregado trabalhará normalmente o prazo do aviso e receberá os salários ajustados, observada a composição de utilidades, se for o caso. Uma vez concluído operou-se a rescisão ou dispensa, completada com o pagamento das férias (dobro, simples, proporcionais) e do 13º salário, procedidos os descontos previdenciários.

Se o empregado tiver mais de um ano de serviço é conveniente submeter ao Ministério do Trabalho a homologação da rescisão. O procedimento não é obrigatório, à minguada de legislação nesse sentido.

A falta de aviso prévio (comunicação com antecedência) implica em pagamento dos salários correspondentes ao prazo do aviso prévio. Nesse caso, não é possível considerar utilidades fornecidas.

O aviso integra o tempo de serviço. Significa que, no período, o empregado faz jus aos reajustes salariais ocorrentes. Se, ao invés de indenizado o estiver cumprindo, não pode cometer falta que transforme a dispensa sem motivo em demissão por justa causa, perdendo o aviso prévio, embora a jurisprudência mais atual entenda que o empregado que abandona o emprego no prazo do aviso prévio, não comete falta grave – perde os salários correspondentes aos dias de ausência.

Os contratos de trabalho regidos pela CLT, gozam de jornada de trabalho reduzida no prazo do aviso prévio dado pelo empregador. No caso do doméstico não há jornada de trabalho fixada em lei. Portanto, não se observa qualquer redução no trabalho do empregado pré-avisado da dispensa sem motivo.

Revogação do aviso prévio

Uma vez concedido o aviso prévio, está denunciada a ruptura do contrato ao final deste, mas se houver arrependimento o aviso pode ser desfeito, desde que a parte que RECEBEU o aviso concorde com o prosseguimento do contrato.

Doença – gestação, no prazo do aviso prévio.

O afastamento do empregado por motivo de doença,

com benefício da Previdência Social, interrompe a contagem do prazo do aviso prévio, após o 16º dia.

A gestante adquire, com a gravidez, o direito de permanência no emprego até o quinto mês após o parto. É proibida a sua demissão. Aconselhável exigir exame médico adequado antes da concessão do aviso prévio.

Encargos sociais

Aviso prévio – indenizado ou trabalhado, desconta IAPAS e há recolhimento normal.

Férias – indenizadas, desconta IAPAS e faz o recolhimento somando-se aos salários, aviso prévio, etc...

13º salário – integral ou proporcional – desconta IAPAS e há recolhimento nas mesmas condições já enumeradas em relação aos demais direitos.

Quitação final, Rescisão de Contrato de Trabalho.

Quando o empregado tem mais de um ano de serviço, a rescisão (dispensa ou demissão) deve ser homologada. A homologação pode ser feita em Sindicato do empregado ou na Delegacia Regional do Trabalho (DRT). No interior dos Estados, também, pelo Promotor Público, Juiz de Paz ou órgão municipal em convênio com a DRT.

Observe a soma do prazo do aviso prévio indenizado ao tempo de serviço – se completar um ano, cabe a homologação.

A Justiça do Trabalho, no caso, só homologa acordo em reclamatória. Se o empregado reclamou, é possível o encerramento do processo mediante conciliação, em qualquer fase em que se encontre a demanda.

Na homologação, é necessário que o empregador exiba a CTPS do empregado com todas as anotações atualizadas; o carnê da Previdência com as contribuições recolhidas e o recibo de quitação final (mod. pág. 28) – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – devidamente preenchido, com os direitos que são devidos, sendo o pagamento realizado no ato. Se o empregado for analfabeto a quitação há de ser em dinheiro.

rescisão de contrato de trabalho

CGC - CARIMBO PADRONIZADO (EMPRESA)

- ☐ OPTANTE
☐ NÃO OPTANTE
- ☐ POR PEDIDO DE DISPENSA
☐ POR ACORDO
☐ POR DISPENSA SEM JUSTA CAUSA
☐ POR DISPENSA COM JUSTA CAUSA

Empresa _____
 Endereço _____
 Atividade _____ CGC/INF n.º _____ Matrícula no IAPAS _____
 Nome do empregado _____ N.º de CTPS _____ Série _____
 Registro n.º _____ Cargo _____ Admissão em ____/____/19____
 Designamento _____ Aviso Prévio _____ Declaração de Opção _____
 Em ____/____/19____ Em ____/____/19____ Em ____/____/19____ Menor Remuneração NCz\$ _____

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS PAGAS

Indenização.....anos NCz\$ _____	Comissões..... NCz\$ _____
Aviso Prévio..... NCz\$ _____	Horas Extras..... NCz\$ _____
13º Salário..... NCz\$ _____	Gratificação..... NCz\$ _____
Salário - Família..... NCz\$ _____	Ad. Periculosidade..... NCz\$ _____
Férias Vencidas..... NCz\$ _____	Ad. Insalubridade..... NCz\$ _____
Férias Proporcionais..... NCz\$ _____	Ad. Noturno..... NCz\$ _____
Prejuízo 14/65..... NCz\$ _____	FGTS - Quitação..... NCz\$ _____
Prejuízo 20/66..... NCz\$ _____	FGTS - mês anterior..... NCz\$ _____
Saldo de Salários..... NCz\$ _____	FGTS - 13º Salário..... NCz\$ _____
Lei N.º 6708/79 - Art. 9º..... NCz\$ _____	Artigo 22..... NCz\$ _____
..... NCz\$ _____	FGTS - 10% s/ NCz\$..... NCz\$ _____
..... NCz\$ _____	FGTS - 10% s/ NCz\$..... NCz\$ _____
	TOTAL BRUTO..... NCz\$ _____

DESCONTOS

Previdência..... NCz\$ _____	
Previdência 13º Salário..... NCz\$ _____	
Adiantamentos..... NCz\$ _____	
..... NCz\$ _____	
..... NCz\$ _____	
	TOTAL LÍQUIDO..... NCz\$ _____

Recebi da firma acima a quantia líquida de NCz\$ _____

em moeda corrente do país, ou pelo cheque visado n.º _____ contra o banco _____

_____, como pagamento de meus direitos na rescisão contratual.

Data _____

DOCUMENTOS APRESENTADOS

- ☐ FGTS - guias e outros recolhimentos, inclusive sobre o mês de rescisão, 10%, quando for o caso, com juros e correção monetária;
☐ Autorização para Montagem de Conta Vinculada de JAP;
☐ Ponto de Dispensa (3 Vias);
☐ Rescisão (em 4 Vias);
☐ Livro ou Ficha Registro de Empregados - LRE;
☐ Cartão de Trabalho e Previdência Social CTPS;
☐ Previdência;
☐
☐

PARA USO DA REPARTIÇÃO

Registro _____
 Livro _____
 Folha _____

Empregado _____

Assinatura Empregadora - Preposto _____

Assinatura do Responsável, em Caso de Empregado Menor _____

00000

COD. 15100

OBSERVAÇÕES

1. Utilizando-se deste modelo oficial e padronizado, o empregador doméstico não preencherá os dados de "optante", "não optante";

2. O "CGC/MF" deve ser substituído pelo "CPF";

3. A "matrícula no INPS" também inexistente. Não é do empregado;

4. O "Registro nº" só quando o empregador usar livro de registro (muitos empregados) e, no caso, deverá autenticá-lo perante a DRT;

5. A "declaração de opção" também não preenche;

6. Na discriminação das verbas pagas usar apenas os títulos que dizem respeito ao contrato de trabalho doméstico: aviso prévio, 13º salário, férias vencidas, férias proporcionais, Prejuízo 14/65 (é o salário-gestante - 120 dias, até o momento não regulamentado) e saldo de salários; na coluna que se inicia com "comissões" e termina com "art. 22", só preenche o total bruto (soma de aviso prévio + 13º + férias + saldo de salários);

7. Os descontos previdenciários e de adiantamentos, são os utilizados para o empregado doméstico, também.

8. Da operação - Total Bruto menos Descontos, restará o Total Líquido, que deve ser pago em dinheiro (analfabeto) ou em cheque visado.

CAPÍTULO VI

DIREITOS E DEVERES

Regulamento

A legislação mais recente, que regulou o trabalho doméstico, na verdade não pode ser considerada como Regulamento da Profissão; visou apenas assegurar alguns direitos, sequer o mínimo necessário para uma vida condigna.

Recorremos, então, às leis que regulamentaram o trabalho doméstico a partir do Código Civil de 1916, as quais para nós ainda vigentes.

Ademais, a própria Consolidação das Leis do Trabalho, no seu artigo 8º, estabelece que na falta de disposições legais ou contratuais, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho decidirão – conforme o caso – pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, bem como o direito comparado.

Logo, lícito se adotem regras do Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de novembro de 1941, antes mencionado, a respeito dos deveres do empregado e do empregador, conforme regulou.

Deveres do empregado

O art. 7º do Decreto-Lei, cogita dos seguintes deveres do empregado: OBEDIÊNCIA, CONVIVÊNCIA, DILIGÊNCIA, ZELO, e HONESTIDADE.

OBEDIÊNCIA, é o atendimento às ordens que lhe caibam na execução e prestação dos serviços, de forma a não causar danos;

CONVIVÊNCIA, é estar em contato pessoal, embora à distância que seja. É o respeito no trato com boa educação, sem forçada igualização e sem qualquer ato, gesto ou palavra de que se possa tirar ter havido falta de consideração. Ademais, os serviços são prestados pessoalmente, não podendo o empregado se fazer substituir sem permissão do empregador, pelo que tem o dever de acompanhá-lo quando se muda de bairro ou mesmo de cidade; nos fins de semana em casa de campo ou de praia, salvo se contratado com cláusula expressa de só servir no local em que foi contratado.

DILIGÊNCIA, é a realização dos serviços com perfeição e cuidado. Mesmo na ausência do empregador, o empregado há de emprestar os seus serviços como se na casa estivesse a família presente.

ZELO, consiste na prestação dos serviços com eficiência, impedindo que os bens sejam danificados por si ou por terceiros respondendo pecuniariamente por sua incúria ou culpa exclusiva;

HONESTIDADE, é o dever de fidelidade que se acentua mais ainda que os de outros empregados. É integrante do dever de bom comportamento, seja nos atos praticados dentro de casa, seja fora do âmbito residencial, mas com repercussão de má fama, escândalos, fatos criminosos ou não.

Deveres do empregador

São deveres do empregador, conforme o art. 6º do mesmo Decreto-lei: tratar com urbanidade o empregado, respeitando-lhe a honra e a integridade física; b) pagar pontualmente os salários convencionados; c) assegurar ao empregado as situações higiênicas, de alimentação e habitação, quando tais utilidades lhe sejam devidas;

O dever principal é o pagamento da retribuição, que, de regra, consiste em dinheiro, casa e comida. Se não se determinou a contraprestação, entende-se que se seguiu o uso local.

Se o contrato de trabalho doméstico compreende a alimentação e o alojamento, esses elementos prestacionais se juntam à remuneração pecuniária. O uso local tem papel relevante. A comida há de ser de acordo com o que sabia o

trabalhador doméstico que era prestado pelo empregador, em quantidade suficiente e sem perigo de saúde. A habitação tem de ser com os requisitos de higiene e moral.

O contrato pode cogitar de gratificações a título de aprovação de bons serviços. Se se tornarem habituais integram a remuneração para férias e 13º salário.

O doméstico tem direito ao respeito, à honra e à integridade física, o que não impede de ter revistada a sua sacola, mala, bolsa ou valise, no momento de sair do emprego. O que é preciso é que o empregador se porte de maneira a não ofender, física ou moralmente, o empregado.

O empregador pode punir o empregado usando de moderação, com advertência, suspensão e até demissão, não sendo permitidas multas.

Nas doenças de breve duração, tem o empregador o dever de dar assistência, quer sejam doenças adquiridas no local de trabalho ou não, encaminhando o doente ao tratamento adequado ou à Previdência Social, quando possível.

CAPÍTULO VII

DA PRESCRIÇÃO

É o meio de adquirir um direito ou de liberar-se de uma obrigação em virtude do transcurso do tempo (Ramirez Gronda).

Temos, assim, a prescrição aquisitiva, cujo exemplo mais comum é a usucapião; a prescrição extintiva ou liberatória.

A prescrição aquisitiva foge ao âmbito desta Cartilha, não há interesse no seu estudo aqui.

A prescrição extintiva ou liberatória é a prevista na Consolidação das Leis do Trabalho. O decurso do tempo faz com que os direitos, pelo seu não exercício durante certo prazo, não possam mais ser exigidos coativamente. Em virtude da prescrição direito não deixa de existir, apenas não pode ser exigido, dependerá a sua satisfação exclusivamente da vontade do devedor.

Atualmente, o prazo prescricional dos direitos trabalhistas é de cinco anos, assim regulado pela Constituição vigente, modificando o art. 11 da CLT que até então estipulava dois anos.

Dúvidas há em relação ao período anterior à vigência da Constituição 1988 (05/10/88), todavia as regras de aplicação das leis no tempo, no que diz respeito à prescrição, estabelecem no caso – que os fatos ocorridos até 04/10/88 foram regulados pela prescrição de dois anos. O que prescreveu até aquela data, prescrito está. Os direitos que iam prescrever no dia 05/10/88 (por completarem dois anos), com a vigência do novo prazo, obtiveram mais três anos, para totalizar cinco anos. Assim, os salários (por exemplo) que deveriam ser pagos no dia 05/10/86 só seriam exigíveis até o dia 05/10/88 (dois anos), mas em virtude da ampliação cons-

titucional do prazo de prescrição, poderão ser cobrados até 05/10/91.

Em relação às férias, a prescrição é contada da data em que se findar a época em que deviam ser gozadas (fim do período concessivo).

Por fim, existem causas que impedem, suspendem ou interrompem a prescrição.

Impedem – contra o menor de 18 anos não corre prescrição.

Suspendem – são causas que evitam que a prescrição que já vinha correndo sofra uma parada, voltando a correr quando cessar a causa. Exemplos, contra pessoas que se ausentem do país a serviço da União, Estados e Municípios, prestação de serviço militar em tempo de guerra;

Interrompem – são as causas que uma vez verificadas anulam o prazo até então em curso. Exemplos: a citação do devedor; o protesto judicial; ato judicial que constituam o devedor em mora; ato inequívoco que importe em reconhecimento do direito pelo devedor (confissão de dívida).

BIBLIOGRAFIA

Textos Legais

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988;
CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO – Lei nº 3.071/16;
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO
– DL. Nº 5452/43;
DECRETO-LEI Nº 3.078, 27-11-1941;
LEI Nº 5.859, 11/12/72;
DECRETO Nº 71.885, 09/03/1973;

Autores

MIRANDA, PONTES DE – Tratado de Direito Privado, Revista dos Tribunais, 1984.
SAMPAIO, ALUYSIO – Dicionário de Direito do Trabalho, LTR, 1982.
GUZZO, AUGUSTO e CAVALCANTI, BRAZ BEZERRA – Curso de Legislação Aplicada – Editora Estrutura – 1980.
MELLO, PEDRO THAUMATURGO SORIANO DE – Direito do Trabalho Noções – LTR, 1972.
CATHARINO, JOSÉ MARTINS – Compêndio Univ. de Dir. do Trabalho – Editora Jurídica Universitária Ltda., 1972.
RUSSOMANO, MOZART VICTOR – Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho – José Konfino Editor – 1973.

FARN

 EDITORA
COMUNICARTE
PRODUÇÕES JORNALÍSTICAS
Rua do Sossego, 563
Fone: 231.0616/231.0281

Juiz Aluisio Rodrigues
TBT 13.ª Região

COMUNICARTE

1970