

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

TRABALHO DOMÉSTICO

Direitos e Deveres

TRABALHO DOMÉSTICO

Direitos e Deveres

Edição revista em conformidade com as alterações trazidas pela Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013.

Brasília - 2013

© 2013 – Ministério do Trabalho e Emprego

É permitida a reprodução parcial desta obra, desde que citada a fonte.

1ª Edição: 1.000 exemplares – dezembro – 2004

2ª Edição: 50.000 exemplares – abril – 2005

3ª Edição: 50.000 exemplares – janeiro – 2007

4ª Edição: 70.000 exemplares – abril – 2012

5ª Edição: 10.000 exemplares – abril - 2013

Edição e Distribuição: Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT)

Esplanada dos Ministérios – Bloco F, Anexo, Ala B, 1º Andar, Gabinete

CEP: 70059-900 – Brasília/DF

Impresso no Brasil/Printed in Brazil

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) Biblioteca.
Seção de Processos Técnicos – MTE**

T758 - Trabalho doméstico : direitos e deveres: orientações. – 5ª. ed.
– Brasília: MTE, SIT, 2013. 36 p.

1. Trabalho doméstico, legislação, Brasil. 2. Trabalho doméstico, inspeção, Brasil. I. Brasil, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). II. Brasil, Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

CDD – 341.65183

SUMÁRIO

O(a) Empregado(a) Doméstico(a).....	7
Direitos do(a) Empregado(a) Doméstico(a)	8
Deveres do(a) Empregado(a) Doméstico(a)	20
Obrigações do(a) Empregador(a).....	21
Descontos	22
Contribuições Previdenciárias	22
Informações Importantes para Empregado(a) e Empregador(a).....	24
Informações Complementares sobre Rescisão do Contrato de Trabalho.....	25
Assédio Moral e Assédio Sexual.....	25
Condições Mínimas de Segurança, Saúde, Conforto e Alimentação	27
ANEXOS.....	29
CTPS – Contrato de Trabalho	29
Instruções para Preenchimento da CTPS.....	31
Contrato de Experiência	31
Controle Individual de Frequência.....	32
Recibo de Salário	32
Recibo de Entrega de Vale-Transporte	34
Recibo de Férias	34
Avisos Prévios – Empregador(a) e Empregado(a).....	35
Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.....	36
Mais Informações	38

APRESENTAÇÃO

O Ministério do Trabalho e Emprego, em reconhecimento à importância da categoria dos trabalhadores domésticos no mercado de trabalho brasileiro, lança uma nova versão da cartilha “**Trabalho Doméstico – Direitos e Deveres**”, publicada inicialmente em 2004.

Esta cartilha, em sua 5ª Edição, foi revista e atualizada para contemplar os direitos previstos na Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013 estendidos aos trabalhadores (às) domésticos (as) e tem a intenção de contribuir com trabalhadores e empregadores, reunindo em um único documento, as informações sobre as normas legais dos domésticos com o intuito de melhorar e fortalecer as relações trabalhistas.

Cabe ressaltar, no entanto, que esta edição ainda não contempla a regulamentação de todos os direitos previstos na Emenda Constitucional nº 72, mas representa uma resposta rápida e objetiva do Ministério do Trabalho e Emprego, com o intuito de esclarecer dúvidas quantos aos direitos já em vigor.

Manoel Dias
MINISTRO DO TRABALHO E EMPREGO

CONCEITO

Considera-se empregado(a) doméstico(a) aquele(a) maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

Assim, o traço diferenciador do emprego doméstico é o caráter não-econômico da atividade exercida no âmbito residencial do(a) empregador(a). Nesses termos, integram a categoria os(as) seguintes trabalhadores(as): cozinheiro(a), governanta, babá, lavadeira, faxineiro(a), vigia, piloto particular de avião e helicóptero, motorista particular, jardineiro(a), acompanhante de idosos(as), entre outras. O(a) caseiro(a) também é considerado(a) empregado(a) doméstico(a), quando o sítio ou local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa.

A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 09 de março de 1973, dispõe sobre a profissão do(a) empregado(a) doméstico(a), conceituando e atribuindo-lhe direitos.

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, concedeu outros, tais como: salário-mínimo; irredutibilidade salarial; 13º salário; repouso semanal remunerado; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; licença-paternidade; aviso-prévio; aposentadoria e integração à Previdência Social.

Com a edição da Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006, que alterou a Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972, os (as) trabalhadores(as) domésticos(as) adquiriram direito às férias de 30 dias, obtiveram a estabilidade para gestantes, direito aos feriados civis e religiosos, além da proibição de descontos de moradia, alimentação, vestuário e produtos de higiene pessoal utilizados no local de trabalho. Outra mudança significativa para incrementar a formalização dos vínculos dos empregados domésticos foi a dedução no Imposto de Renda Pessoa Física de 12% do valor do recolhimento referente a um salário mínimo mensal de um(a) empregado(a) doméstico(a), incluídas as parcelas de 13º Salário e 1/3 de férias. Também permitiu ao(à) empregador(a) recolher a contribuição referente a competência de novembro de cada ano

até o dia 20 de dezembro, juntamente com a contribuição referente ao 13º salário, utilizando-se de um único documento de arrecadação (GPS).

Por força da Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013, foram estendidos aos(às) domésticos (as) outros direitos: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro-desemprego; FGTS; remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; salário família; jornada de trabalho, remuneração do trabalho extraordinário; redução dos riscos inerentes ao trabalho; assistência gratuita aos filhos e dependentes; reconhecimento das convenções e acordos coletivos; seguro contra acidente de trabalho; isonomia salarial, proibição de qualquer discriminação, proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre ao menor de 18 anos.

DIREITOS DO(A) EMPREGADO(A) DOMÉSTICO(A)

1. Carteira de Trabalho e Previdência Social
2. Salário Mínimo
3. Irredutibilidade Salarial
4. Isonomia Salarial
5. Proibição de Práticas Discriminatórias
6. 13º (décimo terceiro) Salário
7. Remuneração do Trabalho Noturno
8. Jornada de Trabalho
9. Remuneração do Serviço Extraordinário
10. Repouso Semanal Remunerado
11. Feriados Cívicos e Religiosos
12. Férias
13. Vale-Transporte
14. Aviso-Prévio
15. Relação de Emprego protegida contra Despedida Arbitrária ou Sem Justa Causa
16. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
17. Seguro-Desemprego
18. Proibição de Trabalho Noturno, Perigoso ou Insalubre a menores de 18 anos
19. Reconhecimento das Convenções Coletivas e Acordos Coletivos de Trabalho

20. Assistência Gratuita aos filhos e dependentes
21. Redução dos Riscos inerentes ao trabalho
22. Integração à Previdência Social
23. Estabilidade no emprego em razão da gravidez
24. Licença-Gestante
25. Licença Paternidade
26. Salário-Família
27. Auxílio-Doença
28. Seguro contra Acidentes de Trabalho
29. Aposentadoria

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL – devidamente anotada, com os dados do(a) empregador(a), especificando-se a data de admissão, salário ajustado e condições especiais, se houver – (artigo 5º, do Decreto nº 71.885, de 09 de março de 1973).

As anotações devem ser efetuadas no prazo de 48 horas, após a entrega da Carteira de Trabalho pelo(a) empregado(a), quando da sua admissão.

A data de admissão a ser anotada corresponde a do primeiro dia de trabalho, mesmo em contrato de experiência.

SALÁRIO-MÍNIMO - além de legalmente assegurado, constitui crime sua retenção dolosa. Garantidas a irredutibilidade (salvo o disposto em convenção ou acordo coletivos) e a isonomia salariais, vedada, ainda, a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil e qualquer discriminação, relativamente a salários e critérios de admissão ao(à) trabalhador(a) portador(a) de deficiência (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal).

Para o caso de jornada de trabalho inferior a oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento proporcional ao tempo trabalhado, respeitado o Salário Mínimo Hora (Orientação Jurisprudencial nº 358, TST).

13º (DÉCIMO TERCEIRO) SALÁRIO - esta gratificação é concedida anualmente, em duas parcelas. A primeira, entre os meses de fevereiro e

novembro, no valor correspondente à metade do salário do mês anterior, e a segunda, até o dia 20 de dezembro, no valor da remuneração de dezembro, descontado o adiantamento feito (artigo 1º, da Lei nº 4090, de 13 de julho de 1962, e artigos 1º e 2º, da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965).

Se o(a) empregado(a) quiser receber o adiantamento, por ocasião das férias, deverá requerer no mês de janeiro do ano correspondente (artigo 2º, § 2º, da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965).

REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NOTURNO – direito pendente de regulamentação.

JORNADA DE TRABALHO - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. O adicional respectivo será de, no mínimo, 50% a mais que o valor da hora normal (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal).

Como não há a obrigatoriedade da adoção do controle individual de frequência, a jornada deve ser especificada no contrato de trabalho, mas é aconselhável que seja adotado documento consignando o horário praticado. Se houver horas extras, essa condição deve constar de acordo para prorrogação de horário (no máximo 2 horas diárias) ou, se for o caso, de acordo de compensação de jornada (o excesso de horas em um dia, poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro, de maneira que não exceda 10 horas diárias e 44 horas semanais).

O fato de o(a) empregado(a) dormir no emprego não implica necessariamente no trabalho extraordinário. Se houver a solicitação de serviços serão devidos os adicionais respectivos (horas extraordinárias e/ou noturnas).

Para a jornada de oito horas diárias, o intervalo para repouso ou alimentação será de 1 a 2 horas. Quando a jornada de trabalho não exceder de seis horas, o intervalo concedido será de 15 minutos. O(a) empregado(a) poderá permanecer na residência do(a) empregador(a), mas respeitado o descanso (não computado como trabalho efetivo), se interrompido para haver serviço, será devido o adicional de hora extraordinária. Os intervalos concedidos pelo(a) empregador(a), não previstos em lei, são considerados tempo à

disposição, por isso, devem ser remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada (Enunciado nº 118, do TST).

Para o cálculo da hora extraordinária, se utiliza o salário mensal (bruto) dividido pelo número de horas trabalhadas no mês. O valor encontrado será o correspondente a uma hora normal que deverá ser acrescido de 50%. Esse resultado, que corresponde a uma (1) hora extra, será multiplicado pelo número de horas trabalhadas.

Exemplo:

Salário $R\$ 678,00 : 220 = R\$ 3,08 + 50\% = R\$ 4,62 \times 10$ (horas extraordinárias trabalhadas) = **R\$ 46,20**

Salário a ser pago $R\$ 678,00 + R\$ 46,20 = R\$ 724,20$

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO, PREFERENCIALMENTE AOS DOMINGOS (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal). Para o empregado doméstico, pelo menos, no período de máximo de 7 semanas, o repouso deve recair no domingo (Portaria nº 417, de 10 de junho de 1966, com as alterações da Portaria nº 509, de 15 de junho de 1967); se empregada doméstica, esse descanso coincidirá, ao menos, com o domingo a cada 2 semanas (artigo 386, da CLT).

FERIADOS CIVIS E RELIGIOSOS - caso haja trabalho em feriado civil ou religioso o(a) empregador(a) deve proceder ao pagamento do dia em dobro ou conceder uma folga compensatória em outro dia da semana (artigo 9º, da Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006, e artigo 9º, da Lei n.º 605/49).

FÉRIAS DE 30 (TRINTA) DIAS - remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais que o salário normal, após cada período de 12 meses de serviço prestado à mesma pessoa ou família, contado da data da admissão (artigos 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, 4º, da Lei nº 11.324, 19 de julho de 2006, e 129, 130 e 142, da CLT). Tal período, fixado a critério do(a) empregador(a), deverá ser concedido nos 12 meses subsequentes à data em que o(a) empregado (a) tiver adquirido o direito (artigos 134 e 136, da CLT). O(a) empregado(a) poderá requerer a conversão de 1/3 do valor das férias em

abono pecuniário (transformar em dinheiro 1/3 das férias), desde que o faça até 15 dias antes do término do período aquisitivo (artigo 143, da CLT). O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 2 dias antes do início do respectivo período de gozo (artigo 145, CLT).

No término do contrato de trabalho, independentemente da forma de desligamento, mesmo que incompleto o período aquisitivo de 12 meses, ao(a) empregado(a) será devida remuneração equivalente às férias proporcionais (Convenção nº 132, da OIT, promulgada pelo Decreto nº 3.197, de 05 de outubro de 1999, artigos 146 a 148, CLT). Assim, o(a) empregado(a) que pede demissão antes de completar 12 meses de serviço, também, tem direito a férias proporcionais.

VALE-TRANSPORTE - é devido quando da utilização de meios de transporte coletivo urbano, intermunicipal ou interestadual com características semelhantes ao urbano, para deslocamento residência/trabalho e vice-versa. Para tanto, o(a) empregado(a) deverá declarar a quantidade de vales necessária para o efetivo deslocamento (Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987).

AVISO-PRÉVIO - de, no mínimo, 30 dias. A cada ano de serviço para o(a) mesmo(a) empregador(a), serão acrescidos 3 dias, até o máximo de 60 dias, de maneira que o tempo total de aviso prévio não exceda de 90 dias (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, e Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011).

Quando uma das partes quiser rescindir o contrato de trabalho deverá comunicar à outra sua decisão, com antecedência mínima de 30 dias. A contagem do prazo do aviso prévio se inicia no dia imediatamente posterior ao da comunicação.

No caso de dispensa imediata, o(a) empregador(a) deverá efetuar o pagamento relativo aos dias do aviso-prévio, computando-os como tempo de serviço para efeito de férias e 13º salário. Quando for exigido o cumprimento do aviso vale acrescentar que, nesse caso, a jornada do empregado deverá ser reduzida em 2 (duas) horas diárias ou poderá, trabalhando a jornada contratada, faltar ao trabalho por 7 (sete) dias corridos, ao final do período de aviso concedido, sem prejuízo do salário integral.

A falta de aviso-prévio por parte do(a) empregado(a) dá ao empregador(a) o direito de descontar os salários correspondentes ao respectivo prazo.

Quando o(a) empregador(a) dispensar o(a) empregado(a) do cumprimento do aviso-prévio, deverá fazer constar, expressamente, do texto o aviso indenizado, computado o período para fins de cálculo das parcelas de 13º salário e férias.

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo(a) empregado(a). O pedido de dispensa de cumprimento não exime o(a) empregador(a) de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o(a) empregado(a) obtido novo emprego (Súmula 276, do TST).

RELAÇÃO DE EMPREGO PROTEGIDA CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA – direito a ser regulamentado.

FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO – (FGTS)

– embora concedido, até sua regulamentação, esse benefício é opcional (artigo 1º, da Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001). A despeito da inclusão do(a) trabalhador(a) doméstico(a) no sistema do FGTS ser facultativa, se efetivada, reveste-se de caráter irretroatível em relação ao respectivo vínculo empregatício.

O(a) empregado(a) doméstico(a) será identificado(a) no Sistema do FGTS pelo número de inscrição no PIS-PASEP ou pelo número de inscrição do trabalhador no INSS (NIT). Caso não possua nenhuma dessas inscrições, o(a) empregador(a) deverá preencher o Documento de Cadastramento do Trabalhador (DCT), dirigir-se a uma agência da CAIXA, munido do comprovante de inscrição no CEI e da Carteira de Trabalho do(a) empregado(a), e solicitar o respectivo cadastramento no PIS-PASEP.

A inscrição como empregado(a) doméstico(a) na Previdência Social poderá ser solicitada pelo(a) próprio(a) empregado(a) ou pelo(a) empregador(a), em Agência do INSS, ou ainda, pela Internet ou pelo PrevFone 135.

Para a realização do recolhimento do FGTS e da prestação de informações à Previdência Social, o(a) empregador(a) doméstico(a) deverá se dirigir a uma Agência do INSS e inscrever-se no Cadastro Específico do INSS (CEI). A matrícula CEI também poderá ser feita pela internet www.previdenciasocial.gov.br.

O recolhimento, no valor de 8% do salário pago ou devido mensal-

mente, será feito até o dia 7 do mês seguinte, mas, se nesse dia não houver expediente bancário, o recolhimento deverá ser feito no dia útil anterior.

Para efetuar o recolhimento do FGTS, o(a) empregador(a) deverá preencher e assinar a Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social GFIP e apresentá-la a uma agência da CAIXA ou da rede bancária conveniada.

Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, deverão ser observadas as hipóteses de desligamento para recolhimento do percentual incidente sobre o montante de todos os depósitos realizados durante a vigência do contrato, devidamente atualizados, na conta vinculada do(a) empregado(a):

- a. despedida pelo(a) empregador(a) sem justa causa - 40%;
- b. despedida por culpa recíproca ou força maior - 20% (artigo 18, §§ 1º e 2º, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990).

Este recolhimento deverá ser efetuado por meio da Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e da Contribuição Social (GRFC), também disponível em papelarias ou no site da CAIXA (www.caixa.gov.br). O(a) empregador(a) também poderá solicitar a emissão da GRFC pré-impressa junto a uma agência da CAIXA.

Atente-se que o(a) empregador(a) doméstico(a) está isento da Contribuição Social de que trata a Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001 (artigos 1º, parágrafo único, e 2º, § 1º, II).

SEGURO-DESEMPREGO – esse direito, também, depende de regulamentação para sua exigência. Atualmente, concedido ao(à) empregado(a) inscrito(a) no FGTS, por um período mínimo de 15 meses, nos últimos 24 meses contados da dispensa sem justa causa, que não esteja em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, excetuados auxílio-acidente e pensão por morte, e, ainda, que não possua renda própria de qualquer natureza.

Não será devido o Seguro-Desemprego se o(a) empregado(a) cometer falta que enseja justa causa para demissão. São hipóteses de justa causa: ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; condenação criminal do(a) empregado(a) transitada em julgado, sem suspensão da execução da pena; desídia no desempenho das respectivas funções; embriaguez habitual ou em serviço; ato de indisciplina ou insubordinação; abandono de

emprego; ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra o (a) empregador(a) ou qualquer pessoa ou ofensas físicas nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem; prática constantes de jogos de azar (artigo 482 da CLT).

Para cálculo do período do benefício, serão considerados os meses de depósitos feitos ao FGTS, em nome do(a) empregado(a) doméstico(a), por um(a) ou mais empregadores(as).

O benefício do seguro-desemprego consiste no pagamento, no valor de um salário-mínimo, por um período máximo de 3 meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 meses.

Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o(a) empregado(a) deverá se apresentar às unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho e Emprego ou aos órgãos autorizados, do 7º ao 90º dia subsequente à data de sua dispensa, portando os seguintes documentos:

Carteira de Trabalho - anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, comprovando a duração do vínculo empregatício, durante, pelo menos, 15 meses nos últimos 24 meses;

Termo de Rescisão atestando a dispensa sem justa causa;

Documento comprobatório de recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS referente ao vínculo empregatício, como doméstico(a);

Declarações firmadas no documento de Requerimento do Seguro-Desemprego do Empregado Doméstico (RSDED), de que não está em gozo de nenhum benefício de prestação continuada, e de que não possui renda própria suficiente a sua manutenção e à de sua família.

PROIBIÇÃO DO TRABALHO NOTURNO, PERIGOSO OU INSALUBRE – o trabalho doméstico não poderá ser exercido por menores de 18 anos (Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, que dispõe sobre as piores formas de trabalho infantil).

RECONHECIMENTO DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

– o pactuado nos instrumentos coletivos tem caráter normativo, desde que não contravenha as normas de proteção ao trabalho.

ASSISTÊNCIA GRATUITA AOS FILHOS E DEPENDENTES

– desde o nascimento até 5 anos de idade em creches e pré-escolas. Direito a ser regulamentado.

REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO

– O(a) trabalhador(a) doméstico(a) está sujeito a diversos tipos de acidentes, como: queimaduras, quedas, cortes e choques elétricos. Por isso, é importante eliminar causas potenciais de acidentes, sendo que a prevenção é a melhor opção.

Nesse sentido, o(a) empregador(a) é responsável pela adoção de medidas de proteção, devendo orientar permanentemente o(a) empregado(a) sobre a tarefa e seus riscos, observando ainda:

16

Trabalho em altura - a limpeza da face externa de janelas e fachadas de edifícios pode expor o trabalhador doméstico ao risco de queda de altura. A tarefa somente deve ser executada de forma totalmente segura. Além disso, é importante lembrar que as escadas utilizadas nas mais diversas atividades devem estar em condições adequadas de uso;

Levantamento, transporte de cargas e ritmo de trabalho – o(a) empregador(a) não deve exigir do(a) trabalhador(a) doméstico(a) o levantamento ou transporte manual de carga, cujo peso seja capaz de comprometer sua saúde ou sua segurança. O ritmo de trabalho deve ser compatível com a natureza da atividade e a capacidade do(a) trabalhador(a);

Choque elétrico - as instalações elétricas devem estar devidamente protegidas. Não usar fios (condutores elétricos) ligados diretamente na tomada sem o plugue, nem mexer em conexões e fios de extensão ligados na tomada;

Riscos ambientais - as atividades domésticas expõem os(as) trabalhadores(as) a diversos agentes físicos, químicos e biológicos que podem prejudicar a sua saúde. Nestes casos, o(a) empregador(a) é responsável pela adoção de me-

didadas de proteção, devendo eliminar ou reduzir o risco, diminuir o tempo de exposição do trabalhador ao risco, fornecer os equipamentos de proteção, quando necessário;

Agentes físicos - é necessário evitar a exposição a níveis de ruído elevados. Ao utilizar máquinas ou equipamentos muito barulhentos, use protetor auditivo;

Evite a exposição - ao sol sem a devida proteção;

Agentes biológicos - dentre os principais agentes, destacam-se os microorganismos presentes nas instalações sanitárias e no lixo. Use calçados e luvas impermeáveis;

Agentes químicos - permita somente o uso de produtos químicos destinados ao uso doméstico.

Leia os rótulos - dos produtos químicos e somente utilize de acordo com as recomendações do fabricante, não faça mistura de produtos químicos sem avaliar os riscos, mantenha os recipientes bem fechados, guardados e armazenados em local adequado, transporte os produtos químicos com segurança, em recipientes apropriados, evitando quedas, impacto e vazamentos. Não permita a manipulação de produtos químicos inflamáveis próximos a fontes de calor tais como: fogão, lareira, entre outros. Siga a orientação dos fabricantes.

Outros riscos - mantenha as instalações de gás e equipamentos e utensílios que trabalhem sob pressão em condições adequadas de uso, oriente quanto ao risco de afogamento, caso exista.

Acompanhamento médico - É recomendável que o(a) empregado(a) doméstico(a), assim como os demais trabalhadores, seja submetido a acompanhamento médico, levando-se em conta os riscos a que está submetido, com o objetivo de prevenção e diagnóstico precoce de danos à saúde relacionados ao trabalho.

INTEGRAÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL - artigos 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, e 4º, da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

ESTABILIDADE NO EMPREGO EM RAZÃO DA GRAVIDEZ

- desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto a empregada doméstica não poderá ser demitida (artigo 4º-A, da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, com as alterações da Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006).

LICENÇA À GESTANTE - sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias (artigo 7º, parágrafo único, Constituição Federal). Será pago diretamente pela Previdência Social à empregada doméstica, em valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição, que não será inferior ao salário-mínimo e nem superior ao limite máximo do salário-de-contribuição para a Previdência Social (artigo 73, I, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991).

O salário-maternidade é devido à empregada doméstica, independentemente de carência, isto é, com qualquer tempo de serviço (artigo 30, II, do Decreto nº 3.048/99).

O início do afastamento do trabalho é determinado por atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde (SUS) ou por médico particular. Poderá ser requerido no período entre 28 dias antes do parto e a data de sua ocorrência.

Em caso de parto antecipado, a segurada terá direito aos 120 dias.

A licença-gestante também será devida à segurada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, nos seguintes termos: criança até 1 ano (120 dias); de 1 a 4 anos (60 dias); e de 4 a 8 anos (30 dias) (artigo 93-A, do Decreto nº 3.048/99).

Para requerer o benefício, a doméstica gestante deverá apresentar, em uma Agência da Previdência Social (APS), o atestado médico declarando o mês da gestação, a Carteira de Trabalho e o comprovante de recolhimento da contribuição previdenciária.

O requerimento do salário-maternidade também poderá ser efetuado pela internet (www.previdenciasocial.gov.br), em qualquer de suas hipóteses: parto, adoção ou guarda judicial. Caso o requerimento seja feito pela internet, o mesmo deverá ser impresso e assinado pela empregada doméstica e deverá ser encaminhado pelos Correios ou entregue na Agência da Previdência Social (APS) com cópia do CPF da requerente e com o atestado médico original ou cópia autenticada da Certidão de Nascimento da criança.

No período de salário-maternidade da segurada empregada doméstica, caberá ao(a) empregador(a) recolher apenas a parcela da contribuição a seu encargo, a parcela devida pela empregada doméstica será descontada pelo INSS no benefício.

LICENÇA-PATERNIDADE - 5 dias corridos, a contar da data do nascimento do filho (artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, e artigo 10, § 1º, das Disposições Constitucionais Transitórias).

SALÁRIO-FAMÍLIA – direito a ser regulamentado.

AUXÍLIO-DOENÇA - pago pelo INSS, a partir do primeiro dia de afastamento. Este benefício deverá ser requerido, no máximo, até 30 dias do início da incapacidade. Caso o requerimento seja feito após o 30º dia do afastamento da atividade, o auxílio-doença somente será concedido a contar da data de entrada do requerimento (artigo 72 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999). Se o(a) empregado(a) doméstico(a) faltar por se encontrar doente, deverá agendar pelo telefone 135, para requerer o auxílio doença e a perícia em um posto do Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, onde receberá os valores relativos aos dias de atestado.

SEGURO CONTRA ACIDENTE DE TRABALHO – pendente de regulamentação.

APOSENTADORIA - a aposentadoria por invalidez (carência de 12 contribuições mensais) dependerá da verificação da condição de incapacidade mediante exame médico-pericial a cargo do INSS e será devida a contar da data do início da incapacidade ou da data da entrada do requerimento, se entre essas datas decorrerem mais de 30 dias. Será automaticamente cancelada quando o(a) aposentado(a) retornar ao trabalho (artigos 29, I, 43, 44, § 1º, II, § 2º, 45, 46, 47 e 48, do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999).

A aposentadoria por idade será devida ao segurado que completar 65 anos e à segurada com 60 anos, uma vez cumprida a carência de 180 contribuições mensais (artigos 29, II, 51, 52, I, do referido Decreto).

DEVERES DO(A) EMPREGADO(A) DOMÉSTICO(A)

Ao ser admitido(a) no emprego, o(a) empregado(a) doméstico(a) deverá apresentar os seguintes documentos:

1. Carteira de Trabalho e Previdência Social – Para obter a CTPS, o(a) trabalhador(a), portando uma foto 3x4 (desnecessária quando se tratar de CTPS informatizada), qualquer documento de identidade (Carteira de Identidade, Certidão de Nascimento ou Casamento, Título Eleitoral etc.), Cadastro de Pessoa Física (CPF), e comprovante de residência, deverá se dirigir à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), às Gerências Regionais ou às Agências de Atendimento ao Trabalhador, ou, ainda, ao Sistema Nacional de Empregos (SINE), sindicatos, prefeituras ou outros órgãos conveniados (artigos 13 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho).

2. Comprovante de inscrição no INSS – Caso já o possua. Não possuindo, poderá ser efetuado o cadastramento nas Agências do INSS, apresentando o CPF, Certidão de Nascimento ou Casamento, Carteira de Identidade e CTPS devidamente anotada. Poderá, ainda, o(a) trabalhador(a) se cadastrar pela Internet ou pelo PREVFONE (Central de teleatendimento - 135). Atestado de saúde fornecido por médico – Caso o(a) empregador(a) julgue necessário.

Ser assíduo(a) ao trabalho e desempenhar suas tarefas conforme instruções do(a) empregador(a).

Ao receber o salário, assinar recibo, dando quitação do valor percebido.

Quando for desligado(a) do emprego, por demissão ou pedido de dispensa, o(a) empregado(a) deverá apresentar sua CTPS para anotações.

Quando pedir dispensa, o(a) empregado(a) deverá comunicar ao(à) empregador(a) sua intenção, com a antecedência mínima de 30 dias.

Se o salário (deduzidas as contribuições previdenciárias) ultrapassar R\$ 1.710,79, deverá o(a) empregado(a) declarar o valor recebido, para fins de Imposto de Renda, que, tanto pode ser recolhido mensalmente (Carnê

Leão), como na época do ajuste anual – Imposto de Renda Pessoa Física. Ano-base de 2013

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota de Recolhimento (%)
de R\$ 1.710,79 até R\$ 2.563,91	7,5% (deduzida uma parcela de R\$ 128,31)
de R\$ 2.563,92 até R\$ 3.418,59	15% (deduzida uma parcela de R\$ 320,60)
de R\$ 3.418,60 até R\$ 4.271,59	22,5% (deduzida uma parcela de R\$ 577,00)
Acima de R\$ 4.271,59	27,5% (deduzida uma parcela de R\$ 790,58)
* Exemplo: Salário de R\$ 1.800,00 x 7,5% = R\$ 135,00 – R\$ 128,31 = 6,69	

* Base de cálculo do Imposto de Renda é o salário menos a contribuição previdenciária.

OBRIGAÇÕES DO(A) EMPREGADOR(A)

Anotar a Carteira de Trabalho do(a) empregado(a), devolvendo-a, devidamente assinada, no prazo de 48 horas. Deverão ser anotados: data de admissão, cargo ou função, salário contratado, férias, data de desligamento do emprego e condições especiais, se houver.

É proibido ao(à) empregador(a) fazer constar da CTPS do(a) empregado(a) qualquer anotação desabonadora de sua conduta (artigo 29, §§ 1º e 4º, da CLT). Constitui crime de falsidade, previsto no artigo 299, do Código Penal, proceder a quaisquer anotações não verdadeiras na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Exigir do(a) empregado(a) apresentação do comprovante de inscrição no INSS. Caso o(a) empregado(a) não possua, o(a) empregador(a) deverá inscrevê-lo(a).

Preencher devidamente os recibos de pagamento dos salários, inclusive adiantamentos, sejam mensais ou semanais, solicitando assinatura do(a) empregado(a) no ato do pagamento, o qual deverá ser feito, o mais tardar, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido (artigo 459, § 1º, CLT). Quando a admissão ocorrer no curso do mês, efetua-se o pagamento proporcional aos dias trabalhados, no prazo referido, tomando-se os meses seguintes por inteiro.

O pagamento do salário deve ser feito, em dia útil e no local do trabalho, em dinheiro ou mediante depósito em conta bancária, em estabelecimento próximo ao local do trabalho (artigos 465, 463, e 464, parágrafo único, da CLT).

Preencher devidamente os recibos referentes ao pagamento de férias e 13º salário.

Fornecer ao(à) empregado(a) via do recolhimento mensal do INSS.

DESCONTOS

O(a) empregador(a) poderá descontar dos salários do(a) empregado(a):

- a. até 6% do salário contratado, limitado ao montante de vales-transporte recebidos;
- b. os adiantamentos concedidos mediante recibo;
- c. faltas injustificadas, com consequências, inclusive, no número de dias de férias a que o(a) empregado(a) tem direito.
- d. contribuição previdenciária, de acordo com o salário recebido (Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, o(a) empregado(a) contribuirá com o percentual de:

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota de Recolhimento (%)
Até 1.107,52	8%
de 1.107,53 até 1.845,87	9%
de 1.845,88 até 3.691,74	11%

* O salário de contribuição deverá ser corrigido quando aumentar o Salário Mínimo (valores relativos a 2013).

O(a) empregador(a) doméstico(a) contribuirá com 12% do salário contratual. Essas contribuições incidirão também sobre os pagamentos relativos a 13º salário, férias e respectivo 1/3 constitucional, exceto férias indenizadas e 1/3 indenizado na rescisão contratual;

O recolhimento à previdência social é de responsabilidade do(a) empregador(a) doméstico(a) e deverá ser feito até o dia 15 do mês subsequente ao vencido (se não houver expediente bancário nesse dia o vencimento será antecipado).

O recolhimento da contribuição previdenciária sobre o 13º salário deverá ser feito até o dia 20 de dezembro, antecipando-se o pagamento para o

dia útil anterior quando não houver expediente bancário nesse dia. Também é permitido ao(a) empregador(a) recolher a contribuição referente à competência de novembro de cada ano até o dia 20 de dezembro, juntamente com a contribuição referente ao 13º salário, utilizando-se de um único documento de arrecadação (GPS) – artigo 30, § 6º, da Lei n.º 8.212/91, com as alterações da Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006.

O período de carência para que o(a) segurado(a) faça jus aos benefícios, auxílio-doença e aposentadoria por invalidez é de 12 contribuições mensais, contado da data do efetivo recolhimento da primeira contribuição sem atraso, não sendo consideradas para esse fim as contribuições recolhidas com atraso referente a competências anteriores.

O valor da contribuição patronal calculada até sobre 1 (um) salário mínimo mensal, sobre o 13º salário e sobre a remuneração adicional de férias, também até um salário mínimo, poderá ser deduzido do imposto de renda de pessoa física (Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006).

OBSERVAÇÃO: O uniforme e outros acessórios concedidos pelo(a) empregador(a) e usados no local de trabalho não poderão ser descontados. Assim como é vedado ao(a) empregador(a) doméstico(a) efetuar descontos no salário do(a) empregado(a) por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia (Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006). Para moradia, o desconto somente será permitido caso seja fornecida em local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, além de exigir que seja acordada expressamente entre as partes.

INFORMAÇÕES IMPORTANTES PARA MPREGADO(A) E EMPREGADOR(A)

O(a) empregado(a) doméstico(a) poderá ser contratado(a) em caráter experimental, de modo a que suas aptidões possam ser avaliadas.

O contrato de experiência deverá ser anotado na CTPS do(a) entre empregado(a) e empregador(a), podendo ser prorrogado uma única vez, desde que a soma desses períodos não exceda 90 (noventa) dias.

Os direitos garantidos pela Emenda Constitucional n.º 72, de 2013, não serão retroativos, entraram em vigor na data da publicação da Emenda Constitucional n.º 72, em 3 de abril de 2013, exceto aqueles que ainda dependem de regulamentação.

Consoante a Lei nº 7.195, de 12 de junho de 1984, as agências especializadas na indicação de empregados(as) domésticos(as) são civilmente responsáveis pelos atos ilícitos cometidos por estes(as) no desempenho de suas atividades. No ato da contratação, a agência firmará com o(a) empregador(a), obrigando-se a reparar qualquer dano que venha a ser praticado pelo empregado(a) contratado(a), no período de um ano.

A informalidade da relação de trabalho expõe tanto o(a) empregador(a) como o(a) empregado(a) a sérios riscos e transtornos desnecessários, como o de uma eventual reclamação trabalhista.

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES SOBRE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Verbas rescisórias devidas ao empregado doméstico dispensado sem justa causa: Aviso Prévio, Saldo de Salário, 13º Salário (integral ou proporcional), Férias Vencidas, Férias proporcionais.

Verbas rescisórias devidas ao empregado doméstico por pedido de demissão: Aviso Prévio, Saldo de Salário, 13º salário (integral ou proporcional), Férias Vencidas, Férias proporcionais.

O pagamento a que fizer jus ao (a) empregado(a) deverá efetuado em dinheiro ou cheque administrativo, conforme acordem as partes, salvo se o(a) empregado(a) for analfabeto(a), quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro (artigo 477, § 4º, CLT).

Qualquer compensação no pagamento das verbas rescisórias não poderá exceder a um mês de remuneração do(a) empregado(a) (artigo 477, § 5º, CLT).

São dispensadas a assistência e a homologação à rescisão contratual do empregado(a) doméstico(a). Havendo divergências quanto às parcelas devidas por ocasião do desligamento ou quanto aos valores a serem pagos, as dúvidas poderão ser dirimidas pelo sindicato da categoria, Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE) ou suas unidades descentralizadas.

OBSERVAÇÕES:

O EMPREGADO(A) - que presta seus serviços em condomínios residenciais porteiro(a), zelador(a), vigia etc. não é empregado(a) doméstico(a).

DUPLA ATIVIDADE - Caso o(a) trabalhador(a) preste seus serviços, tanto no âmbito residencial do(a) empregador(a) como em empresa de propriedade deste(a), descaracterizada está a relação de trabalho doméstico, ou de acordo com as circunstâncias, caracterizada estará a existência de dois vínculos distintos de emprego.

ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL - a violência moral e a sexual no ambiente do trabalho não são um fenômeno novo. As leis que tratam do assunto ajudaram a atenuar a existência do problema, mas não o resolveram de todo. Há a necessidade de conscientização da vítima e do agressor(a), serem adotadas posturas que resgatem o respeito e a dignidade, produtividade.

ASSÉDIO MORAL – toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que, intencional e de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. As condutas mais comuns, dentre outras, são: instruções confusas e imprecisas ao(à) trabalhador(a); atribuir erros imaginários ao(à) trabalhador(a); exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes; sobrecarga de tarefas; ignorar a presença do(a) trabalhador(a), ou não cumprimentá-lo(a) ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente; fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao(à) trabalhador(a) em público; agressão física ou verbal, quando estão sós o(a) assediador(a) e a vítima; revista vexatória; restrição ao uso de sanitários; ameaças; insultos; isolamento.

ASSÉDIO SEXUAL – abordagem, não desejada pelo(a) outro(a), com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalternos ou dependentes. Para sua perfeita caracterização, o constrangimento deve ser causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Assédio Sexual é crime (artigo 216-A, do Código Penal, com redação dada pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 1991).

CONDIÇÕES DE SEGURANÇA, SAÚDE, CONFORTO E ALIMENTAÇÃO

Alimentação – fornecida em quantidade e qualidade compatíveis com a necessidade nutricional e a atividade desenvolvida, sendo vedado qualquer desconto do empregador por fornecimento dessa parcela que não possui caráter salarial (artigo 2º-A da Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972, inserida pela Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006).

Habitação – com capacidade dimensionada de acordo com o número de moradores e possuir: ventilação e iluminação suficientes; instalações elétricas devidamente protegidas; pisos, paredes e cobertura adequados; instalações sanitárias abastecidas por rede e servidas por sistema de esgotos; portas e janelas capazes de proporcionar vedação suficiente. A moradia somente poderá ser descontada quando sua localização for diversa da residência em que ocorrer a prestação do serviço e desde que haja acordo expresso entre as partes.

ANEXOS

CONTRATO DE TRABALHO

Pelo presente instrumento, as partes: (nome), (nacionalidade), (estado civil), (profissão), titular do CPF nº (.....), RG (.....), residente na Rua (endereço) que, por força do presente contrato passa a ser denominado(a) EMPREGADOR(A) DOMÉSTICO(A), e (nome), (nacionalidade), (estado civil), (profissão), titular do CPF nº (.....), RG (.....), residente na Rua (endereço), doravante designado(a) EMPREGADO(A) DOMÉSTICO(A), firmam o presente CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO, nos termos da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, com as alterações da Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006, e da Constituição Federal, com as seguintes cláusulas e condições:

1ª CLÁUSULA – O(a) empregado(a) acima nominado se obriga a prestar serviços domésticos que vierem a ser objeto de ordens, verbais ou escritas, segundo as necessidades do(a) empregador(a), desde que compatíveis com as suas atribuições, na residência deste (a), mediante o pagamento do salário mensal de R\$ (.....), (valor por extenso), sujeitando-se, contudo, aos descontos legais e adiantamentos recebidos, a ser pago até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

Parágrafo Único – São considerados serviços domésticos, dentre outros, as atividades de preparo de refeições, assistência às pessoas, cuidados com peças do vestuário, arrumação, faxina, cuidado com plantas do ambiente interno e animais domésticos.

2ª CLÁUSULA - A prestação do serviço se dará de segunda-feira a sábado, no horário de às, com intervalo de às, perfazendo a jornada de 8 horas diárias e de 44 horas semanais (se houver necessidade de horas extraordinárias, deverá ser celebrado acordo de prorrogação de jornada).

Parágrafo Único – O(a) empregado(a) terá direito ao seu repouso semanal remunerado, que será concedido preferencialmente aos domingos (observar a

periodicidade legal coincidente com o domingo), como também ao gozo dos feriados civis e religiosos (1º de janeiro, Sexta-Feira da Paixão, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 12 de outubro, 2 de novembro, 15 de novembro 25 de dezembro e os declarados em lei), sem prejuízo de sua remuneração, podendo, se houver trabalho nesses dias, ser concedida folga compensatória ou efetuado o pagamento correspondente.

3ª CLÁUSULA – Ficará a cargo do(a) empregador(a) doméstico(a) a decisão acerca de eventual uso de uniforme pelo(a) empregado(a) doméstico(a).

4ª CLÁUSULA - Sempre que causar algum prejuízo, resultante de alguma conduta dolosa ou culposa ficará obrigado(a) o(a) empregado(a) a ressarcir o(a) empregador(a) pelos danos causados.

5ª CLÁUSULA - O prazo deste contrato é de 30 dias, a título de experiência, podendo ser prorrogado por mais (30 ou 60) dias (desde que a soma desses períodos não exceda de 90 dias), se rescindido, neste prazo, não haverá cumprimento ou indenização do aviso prévio.

Parágrafo único - Permanecendo o(a) empregado(a) a serviço do(a) empregador(a) após o término do período de experiência, continuarão em vigor por prazo indeterminado as cláusulas constantes deste contrato.

Por estarem de acordo, firmam o presente contrato de trabalho doméstico, para que passa produzir seus efeitos legais.

.....,/...../.....

(nome) – empregador doméstico

(nome) – empregado doméstico

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL - CTPS

Instruções para Preenchimento:

Empregador(a): Preencher com o nome completo do empregador(a).

CNPJ/CPF: Por se tratar de emprego doméstico, deve ser informado o número do Cadastro das Pessoas Físicas (CPF) do(a) empregador(a); havendo opção pelo regime do FGTS, deverá, também, ser informado o número do CEI junto ao INSS, na parte de anotações gerais da CTPS.

Espécie de estabelecimento: Residência, sítio, chácara, outros.

Cargo ou função: Discriminar a função (empregado doméstico nos serviços gerais, cozinheiro do serviço doméstico, motorista no serviço doméstico, etc), mesmo que se especifique a função, deve-se identificá-la como de trabalho doméstico.

CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES - CBO

5121-05 Empregado doméstico nos serviços gerais – Caseiro;

5121-10 Empregado doméstico arrumador – Arrumador no serviço doméstico;

5121-15 Empregado doméstico faxineiro – Faxineiro no serviço doméstico;

5162-05 Babá – Cuida de bebês, crianças;

5162-10 Cuidador de idosos – Acompanhante de idosos, cuidador de pessoas idosas e dependentes, cuidador de idosos domiciliar, cuidador institucional.

Data da admissão: A data do início das atividades.

Salário ajustado: Não poderá ser inferior ao mínimo fixado por lei, devendo ser, também, colocado por extenso.

Férias: Período aquisitivo (exemplo: empregado admitido em 15.6.2011 terá seu primeiro período aquisitivo: 15.6.2011 / 14.6.2012).

Período de gozo: (Exemplo: dadas as férias ao empregado no período de 02.08.2012 a 31.08.2012, este será o período de gozo das mesmas).

CONTROLE INDIVIDUAL DE FREQUÊNCIA

EMPREGADOR(A)								
Nome:						CPF/CEI:		
TRABALHADOR(A)								
Nome:								
Nº CTPS			CPF:			Mês/ano		
DIA MÊS	Dia da semana	Horário de entrada manhã ou	Saída Intervalo (de almoço)	Retorno intervalo almoço	Saída Tarde	HORA EXTRA		Rubrica ou assinatura da (o) Empregada (o)
						ENTRADA	SÁIDA	
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								
22								
23								
24								
25								
26								
27								
28								
29								
30								
31								

_____ de _____ de 2013
 LOCAL DATA

 Assinatura do Empregado(a)

 Assinatura do Empregador(a)

RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

Empregador(a): _____

Empregado(a): _____

Período: _____

Salário Contratual:..... R\$ _____

Descontos Efetuados:..... R\$ _____

Vale-Transporte:..... R\$ _____

Contribuição Previdenciária (INSS):..... R\$ _____

Adiantamentos:..... R\$ _____

Total:..... R\$ _____

Recebi a quantia líquida de R\$ _____ (_____
 _____), referente ao salário que me é devido pelos
 serviços prestados em razão do contrato de trabalho.

Local/Data

Assinatura do(a) empregado(a)

RECIBO DE ENTREGA DE VALE-TRANSPORTE

Empregador(a): _____

Empregado(a): _____

Recebi _____ vales-transporte, referentes ao mês de _____

Local/Data

 Assinatura do(a) empregado(a)

RECIBO DE FÉRIAS

Empregador(a): _____

Empregado(a): _____

Período Aquisitivo: _____

Período de Gozo: _____

Valor da Remuneração:..... R\$

1/3 Constitucional:..... R\$

Descontos:..... R\$

Adiantamentos:..... R\$

Valor Líquido:..... R\$

Recebi a quantia líquida de R\$ _____ (_____), referente ao período de férias acima discriminado.

Local/Data

Assinatura do(a) empregado(a)

AVISO PRÉVIO

Demissão pelo(a)Empregador(a):

Comunico o(a) Sr.(a) _____ que, a partir do dia ___/___/___, os seus serviços não serão mais necessários nesta casa, servindo, pois, a presente como aviso de rescisão contratual.

() Período de cumprimento do aviso prévio trabalhando até _____

() Fica dispensado de cumprir o aviso, que será indenizado.

Local/Data

Assinatura do(a) empregado(a)

Aviso Prévio (Pedido de Demissão)

Comunico o(a) Sr.(a) _____

que, a partir do dia ___/___/___, não mais prestarei meus serviços nesta casa, servindo, pois, a presente como aviso de rescisão contratual.

Local/Data

Assinatura do(a) empregado(a)

TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

O TRCT impresso em 2 (duas) vias, sendo uma para o empregador e outra para o empregado, acompanhado do Termo de Quitação de Rescisão do Contrato de Trabalho, impresso em 4 (quatro) vias, sendo uma para o empregador e três para o empregado.

O modelo deverá ser impresso em papel A4, na cor branca.

Instruções de Preenchimento

Campo 21 – Informar o tipo de contrato, dentre as seguintes opções:

1. Contrato de trabalho por prazo indeterminado;
2. Contrato de trabalho por prazo determinado com cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada;
3. Contrato de trabalho por prazo determinado sem cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada.

Campos 22 e 27 – Informar a causa e o código do afastamento do trabalhador, conforme quadro a seguir:

Código

Causas do Afastamento

SJ2	Despedida sem justa causa, pelo empregador
JC2	Despedida por justa causa, pelo empregador
RA2	Rescisão antecipada, pelo empregador, do contrato de trabalho por prazo determinado
FE2	Rescisão do contrato de trabalho por falecimento do empregador in dividual sem con-tinuação da atividade da empresa
FE1	Rescisão do contrato de trabalho por falecimento do empregador in dividual por op-ção do empregado
RA1	Rescisão antecipada, pelo empregado, do contrato de trabalho por prazo determinado
SJ1	Rescisão contratual a pedido do empregado
FT1	Rescisão do contrato de trabalho por falecimento do empregado
PD0	Extinção normal do contrato de trabalho por prazo determinado
RI2	Rescisão Indireta
CR0	Rescisão por culpa recíproca

Campo 30 – Indicar a categoria do trabalhador:

Cód.	Categoria
06	Empregado Doméstico

TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO					
IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR					
01 CNPJ/CEI	02 Razão Social/Nome				
03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)				04 Bairro	
05 Município	06 UF	07 CEP	08 CNAE	09 CNPJ/CEI Tomador/Obra	
IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR					
10 PIS/PASEP	11 Nome				
12 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)				13 Bairro	
14 Município	15 UF	16 CEP	17 CTPS (nº, série, UF)	18 CPF	
19 Data de Nascimento	20 Nome da Mãe				
DADOS DO CONTRATO					
21 Tipo de Contrato					
22 Causa do Afastamento					
23 Remuneração Mês Ant.	24 Data de Admissão	25 Data do Aviso Prévio	26 Data de Afastamento	27 Cód. Afastamento	
28 Pensão Alim. (%) (TRCT)	29 Pensão Alim. (%) (FGTS)	30 Categoria do Trabalhador			
31 Código Sindical	32 CNPJ e Nome da Entidade Sindical Laboral				
DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS					
VERBAS RESCISÓRIAS					
Rubrica	Valor	Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
50 Saldo de /dias Salário (líquido de /faltas e DSR)		51 Comissões		52 Gratificação	
53 Adic. de Insalubridade %		54 Adic. de Periculosidade %		55 Adic. Noturno Horas a %	
56.1 Horas Extras horas a %		57 Gorjetas		58 Descanso Semanal Remunerado (DSR)	
59 Reflexo do DSR sobre Salário Variável		60 Multa Art. 477, § 8º/CLT		62 Salário-Família	
63 13º Salário Proporcional /12 avos		64.1 13º Salário–Exercício. /12 avos		65 Férias Proporcionais /12 avos	
66.1 Férias Venc. Per. Aquisitivo		68 Terço Constituc. de Férias		69 Aviso Prévio Indenizado	
70 13º Salário (Aviso Prévio Indenizado)		71 Férias (Aviso Prévio Indenizado)			
99 Ajuste do saldo devedor			TOTAL BRUTO		
DEDUÇÕES					
Desconto	Valor	Desconto	Valor	Desconto	Valor
100 Pensão Alimentícia		101 Adiantamento Salarial		102 Adiantamento 13º Salário	
103 Aviso Prévio Indenizado dias		112.1 Previdência Social		112.2 Prev Social - 13º Salário	
114.1 IRRF		114.2 IRRF sobre 13º Salário			
TOTAL DEDUÇÕES					
VALOR LÍQUIDO					

MAIS INFORMAÇÕES

Procure orientação nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTEs), Gerências do Trabalho e Emprego e Agências de Atendimento do Trabalho e Emprego mais próximas e também pelo Serviço Central de Atendimento Alô Trabalho, ligando gratuitamente para o telefone 158.

Atualização elaborada pelos Auditores Fiscais do Trabalho Walewska Riva de Quesado (SRTE/CE), Deuzinéa Nogueira da Silva (CGFIT/DEFIT/SIT/MTE) e Rômulo Machado e Silva (DSST/SIT/MTE)

Ministério do
Trabalho e Emprego

