

..... Lei trabalhista e direito dos empregados domésticos

Quem é Empregado Doméstico?

"Empregado doméstico é aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família..."

Cozinheira, mordomo, jardineiro, copeira, governanta, arrumadeira, entre outros, fazem parte desta definição. Porteiro, zelador, vigia, etc. de condomínio residencial, comercial ou rural, não são empregados domésticos. Locais de Trabalho: "Residência, Casa de Praia, Sítio de Lazer (sem atividade econômica)"

Trabalhadores Autônomos

Autônomos são pessoas inscritas perante o órgão municipal, recolhendo por sua conta a devida contribuição ao INSS e que prestam serviços por conta própria, em vários e diferentes locais, utilizando material próprio, ainda que habitualmente, e que não se subordinam a ordens ou comandos de quem os contrata.

O trabalhador que presta serviços em ambientes domésticos com dia certo, constantemente, por período prolongado, tem sido considerado empregado doméstico perante a Justiça do Trabalho, o que se dá com frequência com pessoas que fazem limpeza em residências. Nesse caso, o empregador deve pagar todos os direitos relacionados a um contrato, como assinatura em CTPS, salário mínimo proporcional aos dias trabalhados no mês, vale-transporte, férias, 13º salário, recolhimento de Previdência Social, etc.

Empregadores

- Ao empregar um doméstico, decida com ele quais serão os serviços para os quais ele está sendo contratado, de preferência, por escrito. Ajuste o período de pagamento (mensal, quinzenal ou semanal) e exija assinatura dela em todos os recibos de pagamento. Siga o disposto na lei e assine a CTPS imediatamente;
- Pague os salários no período ajustado;
- Quando houver o empregado doméstico adquirido o direito a férias, estas devem ser concedidas e pagas com 1/3 de acréscimo, de acordo com o sistema de cálculo informado no item anterior;
- Pague o décimo terceiro salário conforme devido.

Documentos Para Admissão

1 - Para iniciar uma atividade como empregado doméstico, o trabalhador deve apresentar sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, a qual pode ser obtida levando duas fotos 3X4 e um documento de identidade (Carteira de Identidade, Certidão de Nascimento ou Casamento) à Delegacia Regional do Trabalho, Subdelegacia ou Agência de Atendimento do Trabalhador, ou ainda junto ao SINE ou sindicatos conveniados.

2 - Quem tiver mais de 16 anos deverá apresentar Certidão Negativa do PIS, retirada nas agências da Caixa Econômica Federal. 3 - Caso já o possua, deve apresentar seu carnê de pagamento do INSS; se ainda não for contribuinte, o empregado poderá adquiri-lo nas livrarias e se dirigir, com seu CPF, a uma agência dos correios ou ao INSS, para efetuar seu cadastramento. O empregador deve exigir a apresentação do carnê do INSS do empregado sempre que lhe aprover, a fim de verificar o recolhimento atualizado das contribuições.

4 - A critério do empregador pode ser solicitada comprovação de conduta e referências, como carta de referências de ex-empregadores, a qual deve conter endereço e telefone para contato.

Contrato de Experiência

O empregado doméstico, como qualquer outra categoria de trabalhadores, pode ser contratado em caráter experimental, durante o qual, suas aptidões poderão ser melhor avaliadas; por um período pré-determinado, onde as partes sabem qual o seu limite de vigência.

O contrato de experiência pode ser firmado por períodos breves, como 30, 45 ou 60 dias, de acordo com o interesse das partes, mas não pode ser superior a 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado uma única vez.

O período de experiência deve ser contratado em documento assinado pelo empregador e pelo empregado - não é válido acerto verbal, devendo ser entregue ao empregado uma via do contrato.

Contrato de Trabalho

Na Carteira de Trabalho deverão ser anotados na página "Contrato de Trabalho":

- 1- nome e CPF do empregador;
- 2- endereço do empregador (local de trabalho do empregado);
- 3- cargo (babá, cozinheira, jardineiro, empregada doméstica, e outros);
- 4- data de admissão;
- 5- salário mensal ajustado;
- 6- assinatura do empregador.

Posteriormente deverão ser anotados o início e término das férias e seu período aquisitivo, alterações salariais e data de saída.

Outras anotações necessárias devem constar da área "Anotações Gerais", dentro da CTPS. Ao ser definido o contrato do trabalho, é normal que sejam anotados na Carteira de Trabalho todos os pontos pelos quais ele será regido, especialmente quais os descontos por "utilidades" e respectivos percentuais, como alimentação, moradia, etc. (Veja o item salário).

Direitos do Empregado Doméstico

Em 1988 a nova Constituição Federal assegurou determinados direitos ao trabalhador doméstico:

- 1 - salário mínimo, fixado em lei;
- 2 - irredutibilidade do salário;
- 3 - 13º salário com base na remuneração integral ou valor da aposentadoria;
- 4- repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- 5 - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal;
- 6 - licença-gestante, por período de 120 dias;
- 7 - licença-paternidade, por período de 5 dias;
- 8 - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, respeitando o período mínimo de 30 dias;
- 9 - aposentadoria;
- 10 - vale-transporte

Detendo-nos mais atentamente aos direitos, cabe destacar

O 13º salário é uma Gratificação de Natal concedida anualmente, devendo ser paga em duas vezes: a primeira, considerada "adiantamento do 13º salário", deve ser feita entre fevereiro e novembro, em valor correspondente à metade do salário do mês anterior, a qual será descontada do pagamento do 13º salário, a ser feito em dezembro; a segunda é paga até o dia 20 de dezembro de cada ano, cujo valor baseia-se na remuneração do próprio mês multiplicada pelo número de meses trabalhados durante o ano e dividida por doze; desse resultado deve-se descontar o valor já pago a título de "adiantamento do 13º salário".

a) Observe-se que a fração igual ou superior a quinze dias é considerada como mês trabalhado;

b) o repouso semanal remunerado é de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, podendo ser acertado outro dia da semana para folga. Se o empregado faltar ao serviço, sem justificativa, perde o direito à remuneração do repouso semanal e terá também descontado o dia da falta. O valor do salário diário é 1/30 do valor do salário mensal;

c) respeitando a IN nº 01/88, as férias anuais consistem em 20 dias úteis de descanso remunerados, podendo ser transformados pelo empregador em 30 dias corridos, de acordo com a CLT. Após um ano de trabalho, o empregador tem 12 meses pra conceder as férias do empregado, caso contrário, deverá pagá-las em dobro. Cabe ao empregador decidir em que mês o empregado deverá gozar as férias. Durante o período de férias o empregado tem direito ao acréscimo de 1/3 no valor de seu salário; o pagamento deve ser feito até 2 (dois) dias antes do início das férias. O empregado estudante menor de 18 anos tem direito a fazer coincidir as férias de serviço com as férias escolares. Membros da mesma família que prestem serviços ao mesmo empregador têm direito a tirar férias no mesmo período. Quando concedidos 30 dias, o empregado pode "vender" até 1/3 das férias a quem tem direito, devendo o empregador pagar-lhe, além do salário normal e do adicional respectivo, o Abono de Férias, sobre o qual incidirá também o adicional de

1/3. Para isso, o empregado deve manifestar por escrito sua intenção de converter até 1/3 de suas férias ao equivalente em dinheiro no prazo de até 15 dias antes do término do período aquisitivo, em duas vias, para que o empregador assine uma delas, que permanecerá com o empregado.

d) a licença à gestante é concedida em virtude do nascimento de filho, num total de 120 dias, concedidos 28 dias antes e 92 dias após o parto, período em que a gestante faz jus ao salário-maternidade, pago diretamente pela Previdência Social (INSS) às empregadas com situação regular de emprego, em valor equivalente ao recolhimento de seu último salário de contribuição (Lei 8.861/94). O salário-maternidade é devido à empregada doméstica em qualquer tempo de serviço, independentemente de carência; deve ser requerido no período entre 28 dias antes do parto e até 90 dias após, no Posto de Benefícios da Previdência Social mais próximo da residência da empregada. O início do afastamento do trabalho é determinado por atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde (SUS). O empregador pode, a seu critério, demitir a empregada durante o período de gravidez ou durante a licença-maternidade; nesse caso, deve o empregador pagar uma indenização em valor correspondente a 120 dias da licença-maternidade, além das demais verbas rescisórias. Para requerer o benefício, a empregada deve apresentar diretamente ao INSS os seguintes documentos;

- 1 - CTPS;
- 2 - carnê do INSS quitado;
- 3 - nº do CPF do empregador;
- 4 - atestado do período de gravidez.

e) o vale-transporte é devido ao empregado doméstico quando este utilizar meios de transporte para se deslocar entre sua residência e o trabalho, podendo ser utilizado em todas as formas de transporte coletivo urbano, intermunicipal ou interestadual com características semelhantes ao urbano. O recebimento do vale-transporte é uma opção do empregado, feita através de um termo de declaração e opção ao vale-transporte, no qual o empregado informa se deseja ou não recebê-lo. Caso não haja interesse em recebê-lo, deverá declarar tal intenção, datando e assinando o documento. O empregador poderá descontar até 6% (seis por cento) do salário bruto do empregado, a título de reembolso por vale-transporte, limitado ao montante do número de vales usados;

f) auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, devidos pelo INSS, a contar da data do requerimento, desde que o empregado mantenha a situação de segurado e já tenha contribuído com o INSS por, pelo menos, 12 (doze) meses consecutivos;

g) como não há previsão legal para a jornada de trabalho da categoria, ela pode ser livremente negociada entre as partes.

h) o aviso prévio consiste na comunicação, por escrito, que uma das partes não deseja mais continuar com a relação empregatícia; é uma obrigação tanto do empregador quanto do empregado. Deve ser comunicado com, pelo menos, 30 (trinta) dias de antecedência, a não ser durante o contrato de experiência, quando não há apresentação de aviso prévio. Se no decorrer do período de aviso prévio ocorrer falta grave do empregado(veja item - justa causa), ele perde o direito ao restante dos 30 dias, além de 13º salário e férias proporcionais. O aviso pode ser cancelado, desde que de comum acordo; se concedido apenas com a anuência da outra parte, o mesmo pode ser reconsiderado. Se o empregador permitir a continuidade do trabalho expirado o prazo do aviso, o contrato continua em vigor, sendo necessário novo aviso para sua rescisão ou o pagamento do valor correspondente. O aviso prévio não pode fluir durante as férias do empregado; se este estiver em gozo de férias, o empregador deverá aguardar o término das mesmas para a concessão do aviso.

Direitos opcionais

- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS - a inclusão deste benefício depende de negociação entre patrões e empregados,(tendo sido feito o primeiro recolhimento, os pagamentos mensais tornam-se obrigatórios);

- Seguro-Desemprego - com o recolhimento do FGTS, o empregado passará a ter direito a até três parcelas do Seguro-Desemprego no valor de um salário mínimo cada uma, se perder o emprego depois de quinze meses de recolhimento do FGTS;

- De acordo com a legislação em vigor não há estabilidade para a empregada doméstica gestante, porém já existem entendimentos e decisões judiciais contrárias à legislação;
- Existem opiniões divergentes a respeito do pagamento de férias proporcionais ao empregado doméstico

Direitos Previdenciários

- Licença maternidade de cento e vinte dias, a ser requerida junto a Previdência Social;
- Licença paternidade de cinco dias corridos, contados a partir da data de nascimento da criança;
- Auxílio doença, respeitada a carência do INSS (primeiros quinze dias pagos pelo empregador);
- Aposentadoria por invalidez, respeitada a carência do INSS;
- Aposentadoria por idade (65 anos para homens, 60 para mulheres);
- Pensão por morte (devida aos dependentes a partir do óbito);
- Auxílio reclusão (devido aos dependentes a partir da comprovação junto ao INSS da prisão).

Direitos Trabalhistas

- Ser tratado com respeito pelo empregador;
- Carteira de Trabalho devidamente anotada desde o primeiro dia de trabalho;
- Salário mensal nunca inferior ao salário mínimo;
- Irredutibilidade do salário;
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- Décimo terceiro salário ou gratificação natalina;
- Vale-transporte para deslocamento casa trabalho e vice-versa;
- Férias de vinte dias úteis, após cada doze meses de serviços, prestados à mesma pessoa ou família, cujo pagamento deverá ser efetuado até dois dias antes de seu início;
- Nas férias, além do salário normal, o empregado tem direito a um adicional de um terço do salário de férias, ou seja, de vinte dias úteis;
- Aviso prévio de trinta dias corridos, quando for dispensado do serviço, sem justa causa;
- Indenização correspondente a cento e vinte dias de salário, referente à licença maternidade, se a empregada doméstica for despedida durante a gestação (gravidez).

FGTS DO EMPREGADO DOMÉSTICO

O Governo Federal editou a Medida Provisória 1.986/99, regulamentada pelo Decreto 3.361/2000, que possibilita ao empregador doméstico recolher o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço para seu empregado, sendo a opção irrevogável, quanto a este. A opção do empregador em recolher o FGTS do empregado é requisito para a concessão ao empregado do direito ao seguro desemprego.

O recolhimento do FGTS para o empregado doméstico é disciplinado pela Circular CAIXA 188/2000, publicada no DOU União de 28/03/2000.

O empregador doméstico deverá estar inscrito no Cadastro Geral do INSS - CEI, que será o seu código de identificação no Sistema do FGTS. Caso o empregador ainda não possua a inscrição no CEI, deverá em primeiro lugar se dirigir a um Posto de arrecadação do INSS, portando Carteira de identidade e CPF, e solicitar o seu cadastramento.

O empregado doméstico será identificado no Sistema do FGTS pelo número de inscrição no PIS-PASEP ou pelo número de inscrição de Contribuinte Individual - CI da Previdência Social.

A inscrição como Contribuinte Individual na Previdência Social poderá ser solicitada pelo próprio empregado doméstico no posto de benefício do INSS com abrangência sobre a área onde reside o empregado, mediante apresentação de: CTPS, carteira de Identidade, comprovante de residência e certidão de nascimento ou de casamento.

O depósito do FGTS para o empregado doméstico poderá ser realizado a partir do mês de abril de 2.000, sobre o salário pago ou devido no mês de março de 2.000.

O vencimento sempre será até o dia 7 do mês seguinte ao mês de referência do salário sobre o qual está sendo realizado o depósito. Se no dia 7 não houver expediente bancário o vencimento será o dia útil anterior ao dia 7.

O valor do depósito deverá corresponder a 8% (oito por cento) sobre o salário pago ou devido ao empregado doméstico.

O empregador deverá adquirir no comércio, preencher e assinar o formulário Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social - GFIP.

A GFIP poderá ser apresentada em qualquer agência da CAIXA ou da rede bancária conveniada.

Segundo a legislação vigente, as contas vinculadas do empregado doméstico poderão ser movimentadas nas seguintes situações:

- Demissão sem justa causa;
- Término do contrato por experiência;
- Aposentadoria;
- Falecimento do empregado;
- Quando o empregado for portador do vírus HIV;
- Quando o empregado ou seu dependente for acometido de Neoplasia maligna (câncer);
- Permanência do empregado por 3 anos ininterruptos fora do regime do FGTS;
- Rescisão do contrato por culpa recíproca ou força maior;
- Rescisão do contrato por falecimento do empregador;
- Utilização na compra da casa própria.

No caso de demissão sem justa causa, rescisão do contrato por culpa recíproca ou força maior ou término do contrato por experiência, para recolhimento dos depósitos rescisórios o empregador deverá adquirir no comércio, preencher e assinar a Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e Informações à Previdência Social - GRFP e efetuar o depósito em qualquer agência da CAIXA ou da rede bancária conveniada. O empregador poderá solicitar à CAIXA a emissão da GRFP pré-impressa que lhe trará facilidades por já conter todos os dados cadastrais do empregador e do empregado, o saldo atualizado e a informação do último depósito processado na conta vinculada.

Horas Extras e Feriados

Não haverá hora extra concedida pela Constituição Federal. Isso pelo fato de não ser conferido ao empregado(a) doméstico(a) a jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Assim sendo, o(a) empregado(a) e o empregador deverão chegar a um acordo em relação à hora de trabalho. O único direito que a Constituição assegura é o de repouso semanal remunerado, e de preferência aos domingos. O artigo 5.o da lei n.o 605/49, quanto aos feriados, exclui expressamente o empregado(a) doméstico(a) de feriados nacionais civis e religiosos.

Como calcular as férias dos domésticos

De acordo com a lei dos domésticos, a cada doze meses de serviços prestados ininterruptamente à mesma família, o doméstico terá direito a vinte dias úteis de férias. Estes dias úteis são calculados contando-se de Segunda a Sábado, inclusive dias santos e feriados, sendo que o Domingo não entra no cálculo pois é considerado descanso remunerado, assegurado pela Constituição Federal. Desta maneira, vinte dias úteis correspondem a vinte e quatro dias de um mês padrão. As férias devem ser calculadas dividindo-se o salário mensal por trinta e multiplicando o resultado por vinte e quatro. Dividindo-se o valor obtido por três, obtém-se o terço de férias. Somando-se o valor do salário de férias com o valor do terço de férias, obtemos o valor total da remuneração de férias dos domésticos.

O desconto de INSS deve incidir sobre o valor total da remuneração das férias.

Salário

À luz da Constituição Federal, o trabalhador doméstico tem o direito ao recebimento do salário mínimo fixado em lei. O mesmo pode ser pago em períodos mensais, quinzenais, semanais ou mesmo por dia ou hora. Aqueles que recebem seu pagamento mensalmente devem obtê-lo até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte; quando efetuado em cheque, deve ser propiciado horário para desconto em banco. Além do pagamento em dinheiro, compreendem-se no salário a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que o empregador, por força do contrato ou de costume, fornecer habitualmente ao empregado. O empregador deve discriminar seu valor em moeda corrente (R\$) no recibo de pagamento.

Os limites legais para os mesmos são:

- 1 - alimentação: até 25% do salário mínimo (Lei 3.030/56), admitida a proporcionalidade estabelecida pela PT nº 19/52;
- 2 - moradia: 20% (quando o fornecimento da habitação é indispensável ao trabalho, sem o que este não seria viável, deve ser de graça);

- 3 - higiene: 7%;
- 4 - vestuário: 22% - o uniforme e outros acessórios concedidos pelo empregador e usados no local de trabalho não podem ser descontados;
- 5 - transporte: até 6% - limitado ao montante do valor do número de vales-transportes recebidos.

Lembremos que em qualquer hipótese pelo menos 30% do salário deve ser pago em dinheiro. A refeição que o empregado faz na casa do patrão ou a moradia ali usada, na maioria dos casos objetivam comodidade para o empregador. Por isso, salvo acordo expresso entre as partes na CTPS, não devem ser descontados.

Na soma do cálculo das utilidades devem estar incluídos o vale-transporte (quando for utilizado) e a parte do empregado correspondente à Previdência Social - 8,0% (durante a vigência da CPMF, esse valor é de 7,82%); o empregador contribui com 12% do salário mínimo ou, se superior for o salário do empregado, será sobre o salário percebido, até o limite de três salários mínimos.

Os descontos de INSS incidirão também sobre o pagamento relativo a 13º salário e férias, com os respectivos recolhimentos ao INSS efetuados nas formas das instruções baixadas pelo próprio INSS. Também podem ocorrer descontos por adiantamentos em dinheiro (vales) e faltas ao serviço, as quais deverão ser discriminadas em recibo de pagamento. Descontos por prejuízos materiais causados pelo empregado devem, de preferência, ser previstos no contrato de trabalho.

As faltas ao trabalho não devem ser descontadas do salário, quando o motivo for:

- 1 - doação de sangue (um dia a cada doze meses);
- 2 - casamento (três dias);
- 3 - falecimento de cônjuge, filho, pais, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica (dois dias);
- 4 - comparecimento a audiência judicial, devidamente atestada;
- 5 - comparecimento anual ao serviço militar, quando reservista (um dia a cada doze meses);

Não são direitos do empregado doméstico

Até o presente não foi assegurado aos empregados domésticos alguns direitos adquiridos por outras categorias. São eles:

- 1 - jornada de trabalho diária de 8 horas ou 44 horas semanais;
- 2 - horas-extras;
- 3 - descanso em dias feriados;
- 4 - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
- 5 - indenização por tempo de serviço;
- 6 - estabilidade no emprego, inclusive pós-parto;
- 7 - Programa de Integração Social (PIS);
- 8 - salário-família;
- 9 - auxílio-acidente;
- 10 - seguro-desemprego;
- 11 - adicional de hora noturna, insalubridade ou de periculosidade.
- 12 - multa por atraso de pagamento de verbas rescisórias;
- 13 - adicional de periculosidade;
- 14 - adicional de insalubridade;

Para conseguir explicações detalhadas sobre cada um desses direitos, o empregado deverá procurar o posto de atendimento do INSS (direitos previdenciários) ou o posto de atendimento da Delegacia Regional do Trabalho (direitos trabalhistas) mais próximo. É necessário, para alguns dos direitos previdenciários, cumprir um período mínimo de carência, ou seja, contribuir para a Previdência por um certo tempo previsto em lei.

Quais são as obrigações dos empregados domésticos

- Apresentar Carteira de Trabalho e Previdência Social ao empregador no ato da admissão e sempre que solicitado, para as anotações devidas. Se não possuí-la deverá providenciar uma junto à DRT, aos Postos de Atendimento do Trabalho, aos Postos do SINE, ou à Prefeitura Municipal;
- Apresentar o carnê de pagamento do INSS ao empregador. Se ainda não estiver inscrito, deverá providenciar sua matrícula junto a qualquer Posto de Benefício do INSS;
- Fornecer atestado de boa conduta e atestado médico, se o empregador assim o desejar;
- Ser freqüente ao trabalho e desempenhar suas tarefas com empenho, podendo o empregador descontar

as faltas não justificadas ou aquelas que não tiverem sido autorizadas;

- Contribuir para o pagamento do INSS;
- Contribuir para o custeio do vale transporte até o limite de seis por cento do valor do salário;
- Assinar os recibos de salários, férias, aviso prévio, pagamento de décimo terceiro salário, vales transporte, rescisão contratual e outros, dando quitação do valor recebido;
- Conceder aviso prévio, por escrito, de no mínimo trinta dias, quando pedir demissão, se não desejar mais prestar serviços àquela pessoa ou família.

Como rescindir o contrato de trabalho do doméstico

O empregador deve fazer a rescisão elaborando um Termo de Rescisão, onde constem todas as parcelas que estão sendo pagas ao empregado doméstico em razão do fim do contrato. O aviso prévio deve sempre ser dado por escrito, tanto por parte do empregador quanto do empregado

Rescisão do Contrato de Trabalho

O término do contrato de trabalho pode ser provocado pelo pedido de demissão do empregado, pela vontade do empregador, pelo falecimento de uma das partes, pela aposentadoria do empregado ou por justa causa, como, por exemplo, quando deflagrado o abandono de emprego.

No momento em que ambos decidem pelo fim da relação de trabalho, o empregado deve apresentar sua CTPS, para que o empregador proceda as anotações necessárias e deve ser feito um termo de rescisão do contrato, que é nada mais do que um recibo de quitação dos valores pagos, o qual serve para proteger os direitos tanto do empregador quanto do empregado. Nele devem constar tudo a ser pago ao empregado durante a rescisão.

O pagamento pode ser feito de duas formas: 1) se o empregado foi comunicado do aviso prévio pelo empregador e foi dispensado do cumprimento dos 30 dias ou se pediu demissão e foi dispensado do cumprimento, a rescisão deve ser feita até o 10º (décimo) dia da apresentação da comunicação; 2) mas, se de qualquer forma, por dispensa ou a pedido, o empregador solicitou ao empregado o cumprimento do aviso, o pagamento deve ser feito até o 1º (primeiro) dia útil após o término do mesmo.

O empregado doméstico demitido sem justa causa tem os seguintes direitos:

- 1 - décimo terceiro salário proporcional
- 2 - férias vencidas, se houver;
- 3 - saldo de salário, se houver;

Quando o empregador dispensar o empregado do cumprimento do aviso prévio em serviço, deverá fazer constar do texto de aviso, indenizando-o por trinta dias, período em que incidirá também a parcela referente ao 13º salário e férias, na proporção de 1/12. Para efeito do cálculo de 13º e férias, a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho será havida como um mês integral.

No caso de o empregado se recusar a assinar o termo de rescisão ou receber o valor correspondente, o empregador pode formalizar o pagamento por advogado habilitado em ação judicial conhecida como 'Consignação em Pagamento'.

A homologação da rescisão não precisa obrigatoriamente ser feita no Ministério do Trabalho, sindicato de trabalhadores domésticos ou qualquer órgão oficial. Porém, se as partes assim o decidirem, não são obrigadas a pagar qualquer valor ao órgão que lhes atender; se lhes for cobrada taxa, devem denunciar o ocorrido à Delegacia Regional do Trabalho, para as medidas cabíveis, podendo exigir a devolução do valor cobrado no foro competente.

Quando ocorrer a despedida do empregado doméstico, as contribuições devidas ao INSS até a data da quitação (13º salário e saldo de salários) serão recolhidas de imediato, a fim de possibilitar a pronta devolução do carnê do INSS (OS/SAF 29.959/73).

Demissão Por Justa Causa

Havendo motivo justo, o empregador não se obriga a indenizar o empregado por período de aviso prévio, 13º salário proporcional e férias proporcionais, se houver. O empregado tem direito a férias vencidas e saldo de salários (dias trabalhados), mas, se já tiver recebido adiantamento de 13º salário, deve fazer a devolução do valor.

Por motivo justo entendem-se faltas graves, como a improbidade (roubo), incontinência de conduta ou mau procedimento, condenação criminal não suspensa, embriaguez habitual ou em serviço, desídia, agressões físicas ou morais praticadas em serviço contra qualquer outra pessoa, salvo em legítima defesa, atos de

insubordinação e indisciplina, não a antipatia ou mau relacionamento entre empregador e empregado. Apenas é usada quando houver provas documentais ou testemunhos idôneos.

Apesar de não obrigado por lei, a demissão deve ser procedida com rapidez, não deixando passar dias, sendo comunicada por escrito (e via AR, se o empregado não mais comparecer ao trabalho), narrando em detalhes a falta grave ocorrida e colhendo a assinatura do empregado, como recebimento. Se o empregador não possuir o endereço do empregado, deverá fazê-lo por publicação de jornal.

Se o empregado procurar o cancelamento da pena aplicada por ação trabalhista na Justiça do Trabalho, o empregador deverá ter provas materiais ou testemunhais que justifiquem sua atitude. Vale ressaltar que as testemunhas não podem ser parentes em linha direta.

A constante desídia, faltas ou atrasos injustificados, má qualidade do trabalho, falta de vontade, preguiça, negligência e imprudência, provocando advertência por escrito e punição com penas graduais, como suspensão, estão entre os motivos mais comuns da justa causa.

Dispensa Indireta

O trabalhador tem direito a sair do emprego, independentemente de aviso prévio e sem prejuízos das parcelas indenizatórias, quando submetido a condições ilegais, desumanas, indignas à sua pessoa, como a exigência de serviços superiores às suas forças, proibidos por lei, que extrapolam o objeto do contrato ou contrários à moral e aos bons costumes, excessivo rigor do patrão, a exposição do empregado a perigo manifesto, ofensas físicas ou morais ou o descumprimento das obrigações contratuais, como a falta de pagamento do salário.

O empregado deve, nesse caso, certificar-se de haver provas dos fatos ocorridos, concretas ou testemunhais, retirando-se do emprego imediatamente e, se os fatos forem graves, denunciando-os à DRT. Após deixar o emprego, deve encaminhar uma correspondência pelo Correio, com aviso de recebimento, ou telegrama, expondo as razões de sua saída, mesmo já o tendo feito oralmente, marcando, também, uma data para o comparecimento no local de trabalho, para receber as parcelas devidas.

Havendo a negativa do pagamento pelo patrão, o empregado deve encaminhar ação judicial.

Caracterização do Abandono de Emprego

O abandono de emprego é considerado motivo para rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Não há prazo determinado que o caracterize, apesar de ser realçado um período de 30 dias em enunciado.

A caracterização do abandono se constitui mais por atitudes do próprio empregado, como ausentar-se constantemente ao serviço sem justificativa ou motivo, avisar através de terceiros que não mais voltará, ser encontrado executando serviços em outro emprego durante horário normal de expediente na casa do empregador original ou mesmo demonstrações de atos de livre vontade - falta de ânimo para o trabalho.

Algumas situações que causam confusão

A Constituição de 1988 permite ao empregado doméstico que já tenha completado 14 anos e menor de 18 assinar recibos de pagamento de salário, 13º salário, férias, etc., mas impede-o, ainda, de dar quitação pelo recebimento do que lhe é devido, sem assistência do responsável legal.

O empregado que presta serviços à condomínios, mesmo residenciais, não é empregado doméstico, como é o caso do zelador de edifício, porteiro, vigia, etc.

Caso o empregado doméstico preste seus serviços na residência de seu empregador e na empresa de propriedade deste, descaracteriza-se a relação de trabalho doméstico.

Como já foi dito no início, o que caracteriza o trabalho doméstico é o objetivo não econômico das atividades exercidas. Assim, o empregado que trabalha em sítios ou casas de campo só é doméstico quando não há qualquer finalidade lucrativa em suas atividades.

Fundamento Legal: Lei nº 5.859/72

Fonte: Ministério do Trabalho