



GUIA DO EMPREGADO DOMÉSTICO

1. ANTES DE CONTRATAR
2. CARTEIRA DE TRABALHO
3. CONTRATO DE TRABALHO
4. CONTRIBUIÇÃO À PREVIDÊNCIA E FGTS
5. SALÁRIO E DEMAIS VERBAS
6. JORNADA DE TRABALHO E HORÁRIOS DE DESCANSO
7. LIVRO DE PONTO
8. GRAVIDEZ
9. DEMISSÃO

1. ANTES DE CONTRATAR

- . Para checar os antecedentes, o patrão pode tirar certidões negativas nos cartórios de distribuição cível, trabalhista, criminal e de protesto, mas não pode exigir que ele pague pelos documentos
- . O candidato também pode tentar obter essas informações do patrão
- . O candidato deve ter pelo menos 16 anos e, se for trabalhar à noite, ao menos 18 anos
- . O exame de admissão deve ser feito no INSS
- . É proibido exigir exame de gravidez da empregada doméstica

2. CARTEIRA DE TRABALHO

COMO TIRAR:

- . Para tirar a carteira de trabalho, é necessário apresentar carteira de identidade ou certidão de nascimento ou certidão de casamento, e uma fotografia. Caso seja 2ª via, é preciso levar também o boletim de ocorrência e o extrato do FGTS (fornecido pela Caixa Econômica Federal). Veja [aqui](#) onde tirar

COMO PREENCHER:

- . O patrão deve colocar na carteira, nos campos especificados para cada informação:

- a) data de início do contrato de trabalho
- b) valor do salário
- c) função do trabalhador
- d) assinatura
- e) alterações no salário
- f) férias concedidas e gozadas
- g) recolhimento da contribuição sindical

- . O patrão NÃO pode anotar penas ou multas aplicadas ao empregado e deve ter cuidado para não rasurar a carteira. Se isso ocorrer, deve fazer uma ressalva no campo especificado para tanto.

- . Tirar e assinar a carteira é de graça
- . Quando os patrões forem um casal, podem assinar a carteira o marido, a mulher ou os dois
- . A assinatura deve ser feita já no início do contrato e o patrão deve devolver a carteira em, no máximo, **48 horas** após pegá-la
- . Caso o trabalhador já tenha carteira assinada e preenchida corretamente, não é preciso fazer qualquer alteração em razão da nova lei

3. CONTRATO DE TRABALHO

- . Para além de assinar a carteira, é recomendável fazer um contrato, que pode ser escrito de próprio punho, em formulário disponíveis em papelarias ou digitado no computador. Não é preciso reconhecer firma ou registrar o documento em cartório
- . Caso o trabalhador não saiba ler, pode firmar o contrato por meio da sua digital, depois de lido por uma testemunha.
- . É possível fazer um contrato de experiência por 30 dias, renováveis por mais 60 dias. **ATENÇÃO:** a informação deve também constar da carteira de trabalho e, passado esse prazo, automaticamente o contrato se torna em contrato de prazo indeterminado.
- . Devem constar do documento:
 - a) Dados do patrão e do empregado
 - b) horário e dias de trabalho e compensação da jornada
 - c) salário
 - d) obrigação de prestação de horas extras sempre que o patrão determinar e aceitação do empregado para trabalhar em qualquer turno de trabalho
 - e) Vigência do contrato (se de experiência ou não)
 - f) Previsão de desconto em caso de dano causado pelo empregado
- . **ATENÇÃO:** Se o contrato foi feito antes da nova lei e não previa jornada máxima de trabalho, compensação de jornada e horas extras, pode ser emendado para atender às novas regras

4. CONTRIBUIÇÃO À PREVIDÊNCIA (INSS) E FGTS

. Caso não tenha se registrado no INSS, o trabalhador deve fazê-lo como empregador doméstico em qualquer agência do INSS ou na internet.

É preciso ter em mãos os seguintes documentos:

- a) Carteira de identidade OU certidão de nascimento/casamento
- b) Carteira de trabalho
- c) CPF

. Caso o trabalhador já tenha o PIS/PASEP, é possível fazer o registro no primeiro recolhimento por meio da Guia da Previdência Social, disponível em papelarias. O patrão deve preencher o campo 5 da guia com o número do PIS/PASEP do empregado e, no campo 3 (código de pagamento), usar o código 1600, para recolhimento mensal, ou o código 1651 para contribuição trimestral sobre um salário mínimo

. O recolhimento é feito pelas mesmas guias e a contribuição é de 20% do salário. O patrão paga 12% e o empregado, 8%

. O empregado que quiser conferir se o patrão tem feito as contribuições, pode pedir sua via do recolhimento mensal ou, com o número de sua inscrição no INSS, via internet, conferir no site Previdência Social – nesse caso, é preciso retirar uma senha numa agência da Previdência

CONTRIBUIÇÃO AO FGTS

. Ainda não foi divulgado como a contribuição deve ser feita a contribuição ao FGTS.

. O valor será de 8% do salário, somadas horas extras e eventuais adicionais, e deve ser pago pelo patrão

5. SALÁRIO E DEMAIS VERBAS

. O patrão só pode pagar menos que o salário mínimo se o empregado trabalhar até 25 horas semanais. Nesse caso, o valor é equivalente à jornada: se o empregado trabalha 22 horas – metade da jornada de 44 horas – deve receber metade do salário mínimo, ou metade do valor pago a um segundo trabalhador que trabalhe 44 horas e ganhe mais que o mínimo

. Entretanto, os salários dos empregados podem ser diferentes uns dos outros, desde que levados em conta a produtividade, a perfeição técnica e o tempo de serviço de cada empregado

. O salário só pode ser diminuído se houver diminuição do horário de trabalho ou quando haja previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho

13º SALÁRIO

. Equivale a um salário integral

FÉRIAS

. Equivale a um salário integral mais 1/3

VALE TRANSPORTE

. Equivale à soma das passagens de ida e volta de cada dia de trabalho

. O patrão pode descontar até 6% do salário do empregado para bancá-lo. Ou seja, se a soma das passagens dá R\$ 200 e o trabalhador recebe R\$ 678, o patrão pode descontar até R\$ 40,68, mas deverá pagar os R\$ 159,32

OUTROS BENEFÍCIOS

. Vale-refeição e seguro saúde são opcionais, exceto se estiverem previstos em convenção de trabalho firmada entre os sindicatos patronal e dos trabalhadores

. O patrão **não** pode descontar gastos com alimentação, alojamento, higiene, habitação e vestimenta do trabalhador. Ou seja, não pode descontar do salário os uniformes ou a comida oferecidos ao empregado.

. O auxílio-creche, previsto na nova lei, ainda não foi regulamentado

6. JORNADA DE TRABALHO E HORÁRIOS DE DESCANSO

. A jornada máxima de trabalho, com a nova lei, é de 8 horas diárias e 44 semanais

. O patrão pode exigir, no máximo, mais duas horas extras por dia

. Quando a jornada é de 8 horas diárias, o intervalo de descanso é de no mínimo uma hora. Quando a jornada é de até 6 horas, o descanso é de 15 minutos.

. ATENÇÃO: o descanso deve ser concedido DURANTE a jornada, e não no fim do dia de trabalho.

. O descanso semanal é de um dia por semana, preferencialmente aos domingos. Se o empregado trabalhar no domingo, terá direito a folga na semana seguinte e, se não puder tirar, deverá receber em dobro pelo dia trabalhado. Além disso, o patrão pode ser punido pelo Ministério do Trabalho.

. Entre uma jornada de trabalho e outra, o descanso mínimo é de 11 horas

. A hora extra equivale a 50% da hora normal e o adicional noturno – aplicável das 22 horas até as 5 da manhã –, a 20% da hora normal. A hora extra em horário noturno deve levar em conta os dois adicionais. ATENÇÃO: cada hora noturna equivale a 52 minutos e 30 segundos, e não a 60 minutos.

. Não existe adicional para fim de semana, mas sim o pagamento horas extras sempre que a jornada exceder 8 horas diárias ou 44 horas semanais

. Para saber o valor da hora de trabalho, deve-se dividir o salário por 220. Assim, para um empregado com salário mínimo, a hora normal de trabalho será de R\$ 3,08; a hora extra, de R\$ 4,62; a hora noturna normal, R\$ 3,70 e a hora extra noturna, R\$ 5,55 (checar)

. Alguns especialistas entendem que o empregado que dorme na casa do patrão está à disposição dele e, por isso, deve receber horas extras. Outros entendem que a hora extra só é devida se o empregado for chamado a trabalhar – por exemplo, se precisar se levantar à noite para cuidar de um bebê ou levar um copo de água ao patrão

7. LIVRO DE PONTO

. É recomendável, embora não seja obrigatório. O nome do empregado deve constar do alto da folha, junto com inscrição no INSS, o CPF e qualquer outra informação que o empregado julgar necessário.

. Devem ser registradas e rubricadas pelo empregado, todos os dias:

- a) Hora de entrada e saída
- b) Horas de intervalo de descanso
- c) Horas extras

. Caso o empregado não saiba escrever, as anotações têm de ser feitas pelo patrão na presença de uma testemunha

. **ATENÇÃO:** as horas anotadas devem ser as realmente praticadas. Ou seja, não basta apenas anotar em todos os dias os horários de entrada e de saída combinados entre patrão e empregado – o que é conhecido como jornada britânica. A Justiça do Trabalho não aceitará esse registro

8. GRAVIDEZ

. A empregada doméstica tem direito à estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. **ATENÇÃO:** não é preciso que o empregador saiba da gravidez. Basta que a trabalhadora comprove que estava grávida no período do vínculo de emprego

. A licença-gestante tem duração de 120 dias, mais 30 dias para amamentação e começa a contar do afastamento da empregada para o parto

. Durante o período de gravidez, a empregada pode pedir dispensa de atividades penosas ou por determinação médica

. **ATENÇÃO:** O patrão nunca pode exigir exames de gravidez da empregada ou candidata ao emprego

9. DEMISSÃO

. Tanto o empregado como o patrão devem dar aviso prévio se decidirem rescindir o contrato de trabalho. A parte que não quiser fazê-lo deverá indenizar a outra no valor de um salário

. As verbas rescisórias são: salários devidos; horas extras; adicionais (noturnos, por exemplo); férias integrais ou proporcionais; 13º salário integral ou proporcional; aviso prévio (se não for cumprido)

. ATENÇÃO: é importante que o patrão guarde, para eventual uso no futuro: contrato de trabalho assinado; comprovantes de pagamento de salário, férias, 13º salário, horas extras e outros adicionais; livro ponto; guias de recolhimento de INSS, FGTS e do salário família.

. A partir da nova lei, as demissões devem ser homologadas no sindicato sempre que o trabalhador tiver cumprido um ano ou mais de serviço. Se não houver sindicato na região, a homologação de ver feita na Secretaria Regional do Trabalho.

. É preciso fazer um termo de rescisão contratual, anotar a saída na carteira de trabalho e liberar a guia para seguro-desemprego

. Caso o empregado deixe de ir ao emprego, pode ser demitido por justa causa após 30 dias de abandono. O patrão, caso não o encontre mais, deve depositar as verbas rescisórias na conta bancária do empregado ou entregá-las à Justiça do Trabalho.

. Outros motivos para demissão por justa causa são: ato de improbidade (roubo), incontinência de conduta ou mau procedimento, condenação criminal passada em julgado, desídia (desleixo) no desempenho das funções, embriaguez habitual ou em serviço, ato de indisciplina ou de insubordinação