

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

<div>Relatório Trabalhista</div>
<div>Nº 08904/11/96</div>



EMPREGADO DOMÉSTICO - GENERALIDADES

CONCEITO

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

CARACTERIZAÇÃO

O empregado doméstico se caracteriza pelo trabalho de natureza contínua, à pessoa ou à família, desde que não tenha fins-lucrativos e no âmbito residencial, conforme conceituado anteriormente. Então, pode ser o caseiro, o motorista, etc, desde que trabalhe para a pessoa ou a família, que não tenha fins-lucrativos, é caracterizado Empregado Doméstico. O caseiro que trabalha numa chácara, o qual a empregadora, vende produtos ou mercadorias, o caseiro não é caracterizado Empregado Doméstico, e sim Empregado Rural, pois a empregadora tem fins lucrativos.

PROCEDIMENTOS DE REGISTRO

Exige-se a CTPS, atestado de boa conduta e atestado de saúde, esses últimos, à critério do empregador. O atestado de boa conduta é emitido por autoridade policial ou pessoa idônea, a juízo do empregador. Já o atestado de saúde, deve ser subscrita por autoridade médica legal e responsável, a critério do empregador. Registra a CTPS, conforme exemplo abaixo:

CONTRATO DE TRABALHO		
Empregador Maria Aparecida de Souza		
Rua	José da Silva	nº 50
Município	São Paulo	Est. SP
Esp. do estabelecimento	Residência	
Cargo	Empregado Doméstico	
C.B.O. nº 5-40.20		
Data admissão	11 de março de 19 96	
Registro nº	-0-	Fls./Ficha -0-
Remuneração específica	R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) p/mês.	
Maria Aparecida de Souza		
Ass. do empregador ou a rogo c/ test.		
1º		
2º		
Data saída	de	de 19

Ass. do empregador ou a rogo c/ test.
1º
2º

Anota-se o seguinte texto, na página de anotações gerais da CTPS:

“ Admitido nos termos da Lei nº 5.859/72, como empregado doméstico, em 11/03/96. “
(local e data)
(assinatura do empregador)

Alternativamente pode-se elaborar um contrato de trabalho doméstico conforme modelo a seguir, subtraindo ou acrescentando cláusulas:

CONTRATO DE TRABALHO DE EMPREGADO DOMÉSTICO - LEI Nº 5.859/72

Por este documento particular de contrato de trabalho de empregado doméstico, que entre si fazem o Sr(a)....., residente a Rua nº, bairro, na cidade de, neste ato denominada simplesmente empregadora, e o (a) Sr(a), portador(a) da CTPS nº série nº doravante, chamado simplesmente Empregado Doméstico, firmam o presente contrato individual, mediante as seguintes condições:

1. O empregado doméstico trabalhará para a empregadora prestando serviços essencialmente doméstico, percebendo o salário de R\$ (por extenso);

2. O horário de trabalho à ser obedecido será das às hs, de segunda a sábado, com intervalo para refeição e descanso de 1 hora;

3. O empregado doméstico, além de executar com dedicação e lealdade o seu serviço, obriga-se a cumprir as ordens e costumes da casa;

4. Independentemente das sanções disciplinares cabíveis, de acordo com a gravidade, o empregado doméstico responderá por quaisquer danos e/ou prejuízos que, direta ou indiretamente, por culpa ou dolo, causar a empregadora e terceiros, ficando esta, desde já, autorizada a ressarcir-se mediante desconto em seus vencimentos;

5. O empregado doméstico compromete-se a apresentar atestados médicos ou declarações, a fim de justificar a ausência no serviço.

E por estarem de pleno acordo assinam as partes, em duas vias de igual teor.

São Paulo, __/__/__

(assinatura da empregadora)

(assinatura do empregado doméstico)

(duas testemunhas).

INSS

Obtém-se a inscrição do INSS junto qualquer agência do Correio, mediante a apresentação da CTPS, devidamente assinada. Adquire-se o carnê junto ao comércio. Caso tenha o carnê, não há necessidade de adquirir outra.

A contribuição previdenciária é constituído da seguinte maneira:

- do empregador = 12%
- do empregado doméstico: 8, 9 ou 11% sobre o salário, conforme tabela de descontos de empregado normal.

O salário-base para contribuição previdenciária não poderá ser inferior a um salário mínimo.

O recolhimento deverá ser feito até o dia 15 do mês subsequente ao mês de competência.

GARANTIAS

- salário mínimo;
- irredutibilidade salarial;
- 13º salário;
- DSR;
- férias;
- 1/3 constitucional;
- licença gestante de 120 dias, pagos pela Previdência Social;
- licença paternidade de 5 dias;
- aviso prévio de no mínimo 30 dias;
- aposentadoria.

LICENÇA GESTANTE - PAGAMENTO E ESTABILIDADE

O pagamento do salário-maternidade de 120 dias é pago diretamente pela Previdência Social, mediante requerimento junto ao setor de benefícios.

Não há estabilidade, no caso de gravidez, porque a CF/88 não previu às gestantes domésticas, porém, é garantida a indenização de 120 dias + o aviso prévio de 30 dias.

GENERALIDADES SOBRE O EMPREGADO DOMÉSTICO

- na admissão, não precisa informar o CAGED;
- não tem seguro-desemprego, portanto não se emite a CD e nem encaminha o Cadastro ao Correio;
- não se cadastra no PIS;
- não tem direito aos primeiros 15 dias de doença e nem de acidente;
- tem direito ao Vale-transporte, salvo se reside no próprio local de trabalho;
- não tem direito a hora extra.



INSS - GRPS - 13º SALÁRIO/96 INSTRUÇÕES PARA O PREENCHIMENTO E RECOLHIMENTO

a) Prazo para recolhimento:

A contribuição devida à Seguridade Social incidente sobre o 13º salário deverá ser recolhida até o dia 20 de dezembro do ano correspondente.

Não havendo expediente bancário no dia do respectivo recolhimento, a contribuição deverá ser recolhida no dia útil imediatamente anterior ao do vencimento.

b) Cálculo - Base de incidência:

Para efeito do cálculo, deverá ser usado como base de incidência o valor do 13º salário (2ª parcela) sem qualquer dedução dos adiantamentos pagos, aplicando-se, em separado, as alíquotas normais de contribuição.

Para fins de cálculo de contribuição do empregado, deverá ser observado, em separado, o limite de contribuição vigente no mês de dezembro.

Para a contribuição da empresa, não há nenhum limite.

c) Recolhimento após dia 20 de dezembro:

As contribuições recolhidas após o dia 20 de dezembro sofrem incidência de atualização monetária (UFIR), multa (10%) e juros de mora (1% ao mês).

d) GRPS - Preenchimento:

O recolhimento deverá ser efetuado por intermédio da GRPS, utilizada especificamente para esta finalidade. Deverá ser preenchida normalmente, exceto quanto aos seguintes campos:

- no campo 11 - FPAS, deverá ser aposto o código 752;
- no campo 13 - COMPETÊNCIA, deverá ser aposto o número 12 (indicativo do mês de dezembro) e os dois últimos algarismos do ano correspondente (exemplo: dezembro de 1996, colocar 12/96).

Há incidência normal da contribuição para as demais entidades e fundos, devendo ser lançados o código e o valor no campo 18 - TERCEIROS.

e) Compensação - Salário-Maternidade:

Na GRPS não é permitida nenhuma compensação de valores recolhidos a maior ou indevidamente.

Somente é permitido o reembolso do valor do 13º salário proporcional ao período correspondente ao gozo da licença-maternidade, mediante dedução desse valor na GRPS, no campo 21, referente ao recolhimento da contribuição incidente sobre o 13º salário.

O cálculo do valor a deduzir será efetuado obedecendo-se o seguinte procedimento:

- dividir o valor do 13º salário por 30;
- dividir o resultado da operação anterior pelo número de meses considerados no cálculo do 13º salário;
- multiplicar o resultado dessa operação pelo número de dias de gozo da licença maternidade no ano respectivo.

Exemplo 1:

- salário mensal = R\$ 600,00;
- 12/12 avos de 13º salário = R\$ 600,00;
- licença-maternidade com afastamento em 1996 = 120 dias.

Calculando sucessivamente, temos:

$$[(600,00 : 30) : 12] \times 120 = \text{R\$ } 200,00.$$

Exemplo 2:

- salário mensal: R\$ 800,00;
- 8/12 avos de 13º salário = R\$ 533,33;
- licença-maternidade com afastamento em 1996 = 49 dias.

Calculando sucessivamente, temos:

$$[(533,33 : 30) : 12] \times 49 = \text{R\$ } 72,59.$$

f) **3ª parcela do 13º salário:**

Casos em que ocorrem o pagamento da 3ª parcela do 13º salário (complementação do resíduo de dezembro, nos casos de comissionistas, pecistas, tarefeiros, integração de horas extras e outros adicionais), o recolhimento deverá ser efetuado juntamente com a GRPS de competência dezembro/96, cujo o prazo de recolhimento vai até o dia 02/01/97. Muito embora impraticável, a determinação está prevista no item 5, da OS nº 97, de 19/11/93, da Diretoria de Arrecadação e Fiscalização do INSS.

g) **13º salário pago na rescisão de contrato de trabalho:**

O 13º salário pago na rescisão de contrato de trabalho, não está sujeito a inclusão nesta GRPS, devendo ser incluído nas competências respectivas.

Obs.: 1/12 avos do 13º salário, pago na rescisão, proveniente ao reflexo do aviso prévio indenizado, não tem incidência do INSS (§ 9º, art. 37, do Decreto nº 356/91).

h) **Empregado Doméstico:**

A contribuição referente ao 13º salário do empregado doméstico será recolhida no mesmo prazo e sob as mesmas condições, através do carnê de contribuições.

O preenchimento do carnê seguirá as normas em vigor, exceto no caso do campo “competência”, onde deverá ser aposto o número 13 e os dois últimos algarismos para o ano (Exemplo: 13º salário de 1996, colocar 13/96).

A contribuição do empregador incidirá sobre o valor bruto do 13º salário, enquanto que a contribuição da empregada doméstica, que gozou licença-maternidade, incidirá sobre o valor do 13º salário proporcional ao período efetivamente trabalhado, ambos calculados com base no salário do mês de dezembro de cada ano.

Deverá ser obedecido o limite de contribuição no mês de dezembro para a contribuição do empregado.

Fds.: Decreto nº 356, de 07/12/91; Lei nº 8.620, de 05/01/93; e Ordem de Serviço nº 97, de 19/11/93, da Diretoria de Arrecadação e Fiscalização do INSS.

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
 - CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
 - consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
 - acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
 - notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
 - requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
 - descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
-

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:
“fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br”