

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 030

12/04/2012

Sumário:

- EMPREGADO DOMÉSTICO - GENERALIDADES
- PROMOÇÃO DE CARGO



EMPREGADO DOMÉSTICO GENERALIDADES

Criada pela Lei nº 5.859, de 11/12/72, DOU 12/12/72, posteriormente regulamentado pelo Decreto nº 71.885, de 09/03/73, DOU de 09/03/73, o empregado doméstico 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.

Não é caracterizado empregado doméstico, por exemplo, o caseiro que trabalha numa chácara que produz e vende produtos ou mercadorias. 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 subscrito por autoridade médica legal e responsável, a critério do empregador.

Registro na CTPS

Registra-se a CTPS, conforme exemplo abaixo:

CONTRATO DE TRABALHO	
Empregador	Maria Aparecida de Souza
Endereço	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 2008
Registro nº	-
Fls./Ficha	-
Remuneração específica	R\$ 600,00 p/mês.
Ass. do empregador ou a rogo c/ test.	
1º	
2º	
Data saída	
Ass. do empregador ou a rogo c/ test.	
1º	
2º	

Contrato de Trabalho Doméstico

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

Modelo

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).

Contrato por Prazo Determinado

Ao empregado doméstico não se aplica o contrato por prazo determinado, inclusive o de experiência, por não haver previsão legal. Portanto, o contrato será sempre indeterminado.

Art. 7º da CLT;

Art. 7º da CF/88;

Art. 2º do Decreto nº 71.885, de 09/03/73, DOU de 09/03/73

Menor

Ao menor, com a idade mínima de 16 anos, é permitido o trabalho no regime doméstico. No entanto, deve-se observar as diretrizes básicas para não comprometer no seu desenvolvimento, saúde e segurança.

Direitos trabalhistas

O empregado doméstico não é regido pela CLT (art. 7º, CLT), mas por uma legislação especial (Lei nº 5.859/72). Assim, os direitos são específicos e limitados. Desde 05/10/88, com a promulgação da Constituição Federal (art. 7º), o empregado doméstico tem os seguintes direitos:

- salário mínimo;
- irredutibilidade salarial;
- 13º salário;
- DSR (Lei nº 11.324, de 19/07/06, DOU de 20/07/06);
- férias de 30 dias (Lei nº 11.324, de 19/07/06, DOU de 20/07/06);
- 1/3 constitucional (Lei nº 11.324, de 19/07/06, DOU de 20/07/06);
- licença gestante de 120 dias, pagos pela Previdência Social, inclusive estabilidade (afastamentos a partir de 21/07/06);
- licença paternidade de 5 dias;
- aviso prévio de no mínimo 30 dias;
- aposentadoria;
- vale-transporte; e
- FGTS, Multa Rescisória e Seguro-Desemprego (opção do empregador), a partir de 03/2000 (Decreto nº 3.361, de 10/02/00, DOU de 11/02/00): .

Não tem direito

- aos primeiros 15 dias de doença e nem de acidente;
- as horas extras;
- as férias em dobro;
- a multa por atraso de pagamento (art. 477, CLT);
- ao Abono Salarial/Rendimentos do PIS/PASEP, pois não se cadastra no PIS;
- a estabilidade (com exceção da gestante).

Descontos - Alimentação, Vestuário, Higiene e Moradia

O empregador doméstico não poderá efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. Estas despesas não têm natureza salarial e nem se incorporam à remuneração.

As despesas com moradia, poderão ser descontadas quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes (Lei nº 11.324, de 19/07/06, DOU de 20/07/06).

Moradia - Contrato de locação do imóvel

Quando o empregador oferecer a moradia ao empregado, recomenda-se elaborar o contrato de locação do imóvel, mesmo que o valor do aluguel seja apenas simbólico. Porque, o problema é na hora da desocupação do imóvel pelo ex-empregado. Não adianta mencionar a desocupação do imóvel no contrato de trabalho, porque a Justiça do Trabalho não é competente para promover o despejo (lei do inquilinato).

Sindicato - Contribuição Sindical

Do empregado doméstico não se desconta a contribuição sindical, porque não está regido pela CLT (art. 7º da CLT). Consequentemente, inexistente sindicato profissional legitimado (art. 558 da CLT).

Em função da ausência, hoje existem diversas "associações de defesa dos domésticos" que se intitulam como "sindicatos", cuja a sua fonte de receita vem das contribuições espontâneas dos associados. Algumas associações, agindo de má-fé, chegam mesmo a apelar enviando ao empregador o "boleto bancário" para cobrança da contribuição sindical prevista no art. 582 da CLT, obrigando o desconto do empregado e o respectivo pagamento do boleto. Sem dúvida, é caso de polícia.

FGTS

Opção criada pela Medida Provisória nº 1.986, de 13/12/99, DOU de 14/12/99, posteriormente regulamentada pelo Decreto nº 3.361, de 10/02/00, DOU de 11/02/00.

Desde a competência março/2000, o empregado doméstico poderá ter acesso ao FGTS e ao Programa do Seguro-Desemprego. Porém, é uma opção do empregador e não do empregado.

Caso o empregador doméstico opte pelo pagamento do FGTS deverá providenciar a matrícula no CEI para efetuar o recolhimento (§ 2º, Art. 19, Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05). A respectiva opção, também cria a obrigação de pagar ao empregado a multa rescisória de 40% sobre o montante do FGTS (Circular nº 188, de 24/03/00, DOU de 28/03/00, campo 37).

Nota: A Circular nº 188, de 24/03/00, DOU de 28/03/00, da Caixa Econômica Federal, introduziu modificações nos procedimentos pertinentes aos recolhimentos dos depósitos do FGTS, da multa rescisória, do depósito do FGTS do mês da rescisão e do mês imediatamente anterior e à prestação de informações à Previdência Social e revogou a Circular nº 187, de 11/02/00.

Opção pelo FGTS

Caso seja optante pelo FGTS, o empregador deverá informar a GFIP e emitir os documentos do Seguro-Desemprego (CD).

CAGED

O empregador não precisa informar o CAGED. Pois, o empregado doméstico não é regido pela CLT.

Rescisão do contrato de trabalho - Homologação

Não é devida a assistência à rescisão de contrato de trabalho (homologação) ao empregado doméstico, ainda que optante do FGTS (Instrução Normativa nº 3, de 21/06/02, DOU de 28/06/02, art. 3º / Instrução Normativa nº 15, de 14/07/10, DOU de 15/07/10, art. 5º).

Na rescisão de contrato de trabalho doméstico deverá ser utilizado o TRCT previsto na Portaria nº 1.621, de 14/07/10, DOU de 15/07/10 (Anexo I).

Férias

Com o advento da Lei nº 11.324, de 19/07/06, DOU de 20/07/06 ficou claro que o empregado doméstico tem direito a férias anuais remuneradas de 30 dias com, pelo menos, 1/3 a mais que o salário normal, após cada período aquisitivo de 12 meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família. Aplica-se aos períodos aquisitivos iniciados a partir de 21/07/06.

A referida lei acabou com uma velha dúvida. A CF/88 (§ único do art. 7º) assegurava ao empregado doméstico o direito às férias anuais, bem como o terço constitucional. Mas, não deixava claro se o direito recaía sobre o regime da CLT (art. 130) ou

sobre o regulamento do trabalho doméstico (art. 6º do Decreto nº 71.885, de 09/03/73, DOU de 09/03/73). O primeiro determinava 30 dias corridos e o segundo 20 dias úteis. Até mesmo a jurisprudência havia se dividido.

Jurisprudência:

"Férias de empregados domésticos. A partir de 05/10/88 os empregados domésticos passaram a ter o direito de férias plenamente equiparado ao do empregado celetista por força da extensão contida no parágrafo único, inciso XXXIV, do art. 7º da atual Carta Magna". Acórdão : 02970603203 Turma: 08 Data Julg.: 30/10/97 Data Pub.: 18/11/97. Processo:02960410712. Relator: RAIMUNDO CERQUEIRA ALLY.

"Empregado Doméstico - Férias Proporcionais. A Lei 5859/72 e o Decreto regulamentador 71.885/73 se reportam a CLT para deferir férias aos empregados domésticos, tendo a norma consolidada sido alterada pelo Decreto-lei 1535/77, para elevar as férias para 30 (trinta) dias, esse direito se estendeu também aos domésticos, inclusive com o 1/3 previsto no inciso XVII do artigo sétimo, da Constituição Federal. dispensada injustamente, foi frustrado o direito da reclamante de implementar seu direito a férias, fazendo jus as proporcionais, acrescidas do terço constitucional". Acórdão : 02950453044 Turma: 08 Data Julg.: 02/10/95 - Data Pub.: 19/10/95 - Processo : 02940177745 Relator: SERGIO PRADO DE MELLO.

"A Lei 5.859/72 foi recebida pela Constituição Federal de 05 de outubro de 1988, portanto as férias dos trabalhadores domésticos devem ser calculadas a base de 20 dias úteis, logicamente acrescidas do 1/3 a mais". Acórdão : 02960109966 Turma: 02 Data Julg.: 12/02/96 Data Pub.: 06/03/96. Processo : 02940475509 Relator: PAULO DIAS DA ROCHA.

"Doméstico - Férias. Ao Doméstico, as férias são devidas a razão de 20 dias e pagas com o terço constitucional (parágrafo único e inc. XVII, da CF de 88 e art. 3º da Lei nº 5859/72)". Acórdão : 02930004015 Turma: 08 Data Julg.: 07/12/92 Data Pub.: 15/01/93. Processo : 02910008945 Relator: DORA VAZ TREVIÑO.

"A Lei 5859/72 não inclui entre os direitos do empregado doméstico o relativo a férias proporcionais, sendo inaplicável o disposto no Decreto 71885/73, por exceder seus limites." Acórdão : 02960400040 Turma: 10 Data Julg.: 30/07/96 Data Pub.: 16/08/96. Processo: 02950203293. Relator: PLINIO BOLIVAR DE ALMEIDA.

"Doméstico - Férias Proporcionais - Asseguradas constitucionalmente ao doméstico as férias integrais, fará jus também às proporcionais, não se podendo cogitar de falta de amparo legal para o benefício". Acórdão : 02960577749 Turma: 07 Data Julg.: 11/11/96 Data Pub.: 12/12/96. Processo : 02950291966 Relator: GUALDO FORMICA.

"Férias proporcionais do doméstico. As férias proporcionais são indevidas, posto que a reclamante não tinha mais de doze meses de serviço (art. 3 da Lei n. 5.859). A CLT não se aplica ao doméstico, conforme alínea a, do artigo 7 da CLT. Logo, é ilegal a determinação do Decreto n. 71.855 quando determina a aplicação do capítulo de férias da CLT ao doméstico, pois vai além da determinação da Lei 5.859". Acórdão : 02970716385 Turma: 03 Data Julg.: 09/12/97 Data Pub.: 13/01/98. Processo : 02970075282 Relator: SÉRGIO PINTO MARTINS.

Licença Gestante

O pagamento do salário-maternidade de 120 dias é pago diretamente pela Previdência Social, mediante requerimento junto ao setor de benefícios (Art. 117 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

Estabilidade

Com o advento da Lei nº 11.324, de 19/07/06, DOU de 20/07/06, a empregada doméstica gestante passou a ter direito a estabilidade no emprego, sendo vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. Aplica-se aos afastamentos a partir de 21/07/06.

Seguro-Desemprego

O acesso ao seguro-desemprego está diretamente atrelada à vinculação do FGTS, que é uma opção do empregador. Assim, se não é optante pelo recolhimento do FGTS, também não terá acesso ao respectivo seguro. Veja mais detalhes em Seguro-Desemprego.

Notas:

- Instrução Normativa nº 23, de 31/05/00, DOU de 01/06/00, da Diretoria Colegiada do INSS, baixou novas instruções para inclusão de empregado doméstico no FGTS.
- Resolução nº 253, de 04/10/00, DOU de 06/10/00, do CODEFAT, estabeleceu procedimentos para a concessão do benefício do Seguro-Desemprego ao Empregado Doméstico.
- Resolução nº 254, de 04/10/00, DOU de 06/10/00, republicada no DOU de 10/10/00 (por incorreção), do CODEFAT, aprovou modelos de formulários para concessão do benefício do Seguro-Desemprego ao Empregado Doméstico que trata a Medida Provisória nº 1.986-2, de 10 de fevereiro de 2000, e suas reedições.

INSS

Contribuição

A partir de 25/07/91, com o advento da Lei nº 8.212/91, o empregado doméstico foi equiparado ao empregado comum. Portanto, sujeito ao desconto de acordo com a mesma tabela aplicada aos empregados em regime normal, isto é, 8, 9 ou 11% (Art. 20 da Lei nº 8.212, de 24/07/91). Para o empregador doméstico foi fixado em 12% (Art. 24 da Lei nº 8.212, de 24/07/91).

Assim, a contribuição previdenciária é constituída da seguinte maneira:

- do empregador = 12%
- do empregado doméstico = 8, 9 ou 11% (tabela)

Recolhimento

O recolhimento é efetuado através da GPS, até o dia 15 do mês subsequente ao mês de competência, prorrogando-se o vencimento para o dia útil subsequente quando não houver expediente bancário na respectiva data.

No entanto, se o salário de contribuição for igual a um salário mínimo, o recolhimento poderá ser efetuado trimestralmente, conforme a tabela abaixo:

TRIMESTRE	VENCIMENTO
janeiro, fevereiro e março	15 de abril
abril, maio e junho	15 de julho
julho, agosto e setembro	15 de outubro
outubro, novembro e dezembro	15 de janeiro

Para o recolhimento trimestral, deverão ser registrados, no campo "competência" do documento de arrecadação, o último mês do respectivo trimestre civil e o ano a que se referir, independentemente de serem uma, duas ou três competências.

Aplica-se também ao empregado doméstico, se o salário-de-contribuição for inferior ao salário mínimo por motivo de fracionamento da remuneração em razão de gozo de benefício, de admissão, de dispensa ou de carga horária constante do contrato de trabalho.

Para efeito de recolhimento em atraso, os juros e a multa de mora incidirão a partir do primeiro dia útil subsequente ao do vencimento do trimestre civil.

Art. 505 da Instrução Normativa nº 100, de 18/12/03, DOU de 24/12/03

Art. 489 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05

Responsabilidade

É do empregador doméstico a obrigação de descontar o INSS do empregado e efetuar o respectivo recolhimento, juntamente com a sua parcela patronal, conforme previsto no Art. 91 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05. Sendo assim, o "sujeito passivo" da contribuição. Porém, a regra não é assim.

Curioso é a orientação do Inciso I do Art. 488 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05 que manda preencher o NIT do empregado doméstico no campo "identificador" da GPS (identificação do sujeito passivo), ao invés do CEI do empregador, seguindo-se o mesmo critério para fins de recolhimento do FGTS do empregado doméstico (§ 2º, Art. 19, Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

Em função deste equívoco, empregadores que possuem mais de um empregado, recolhem em GPS's distintas para cada empregado. Porque, no referido campo da GPS, não é possível o preenchimento com mais de um NIT.

Outro detalhe, da maneira como está o ordenamento, se o empregador não efetuar o recolhimento, a dívida (parcela patronal + o que já lhe foi descontado) será respondida pelo empregado, que é o sujeito passivo da contribuição, identificado pelo NIT no referido campo identificador.

Entenda-se que o "sujeito passivo" (arts. 121 e 122 do Código Tributário Nacional e Arts. 4º e 5º da Instrução Normativa nº 100, de 18/12/03, DOU de 24/12/03) é o contribuinte ou a pessoa responsável pelo pagamento de contribuições sociais previdenciárias ou de penalidades pecuniárias, bem como pelo cumprimento das obrigações acessórias decorrentes da legislação.

O Art. 123 do Código Tributário Nacional prevê a possibilidade de modificação da definição legal do sujeito passivo, somente quando previstas em lei. No caso em referência, trata-se apenas de uma "Instrução Normativa".

Dedução na Declaração de Ajuste Anual do Imposto de Renda

O empregador doméstico poderá deduzir na Declaração de Ajuste Anual do Imposto de Renda (modelo completo), até o ano-calendário de 2011 (exercício de 2012), a contribuição patronal paga à Previdência Social incidente sobre o valor da remuneração do empregado. A dedução está limitada a um empregado doméstico por declaração, inclusive no caso da declaração em conjunto e não poderá exceder ao valor da contribuição patronal calculada sobre um salário mínimo mensal. Não poderá exceder: ao valor da contribuição patronal calculada sobre 1 salário mínimo mensal, sobre o 13º salário e sobre a remuneração adicional de férias, referidos também a 1 salário mínimo; ao valor do imposto apurado na tabela IR anual, deduzidos os respectivos valores previstos nos incisos I a III do artigo 12 da Lei nº 9.250, de 26/12/95, DOU de 27/12/95 (contribuições feitas aos fundos Conselhos Municipais, Estaduais e Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente; projetos culturais; e investimentos feitos a título de incentivo às atividades audiovisuais); e fica condicionada à comprovação da regularidade do empregador doméstico perante o regime geral de previdência social quando se tratar de contribuinte individual. Para fins de dedução, podem ser consideradas as contribuições patronais pagas a partir de janeiro de 2006.

Fds.: Medida Provisória nº 284, de 06/03/06, DOU de 07/03/06 / Lei nº 11.324, de 19/07/06, DOU de 20/07/06

Licença-Maternidade

Durante o período de afastamento por licença-maternidade da empregada doméstica, o empregador doméstico está obrigado a recolher apenas a contribuição patronal, que é de 12%. O INSS da empregada doméstica é descontado pela Previdência Social, automaticamente no ato do pagamento do benefício. No entanto, aos meses do início e do término da licença-maternidade, proporcional aos dias efetivamente trabalhados, deverá ser descontada pelo empregador doméstico, observado o limite máximo do salário de contribuição (Art. 117 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

13º Salário

Sobre o valor do 13º Salário pago ao empregado doméstico incide a contribuição patronal (12%) + parcela do empregado, que é calculada em separado da remuneração do mês, mediante a aplicação da alíquota de 8, 9 ou 11%, de acordo com a tabela (Art. 120 - Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

O recolhimento poderá ser efetuado até o dia 20 de dezembro, antecipando-se o prazo para o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário neste dia, juntamente com a competência novembro, utilizando-se de única GPS (Medida Provisória nº 284, de 06/03/06, DOU de 07/03/06 / Lei nº 11.324, de 19/07/06, DOU de 20/07/06).

No caso de 13º Salário pago em rescisão de contrato de trabalho, a competência será a do mês da rescisão (Art. 125 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05).

Legislação aplicável

11/12/72	Lei nº 5.859, de 11/12/72, DOU de 12/12/72 - Criou a profissão do empregado doméstico.
09/03/73	Decreto nº 71.885, de 09/03/73, DOU de 09/03/73 - Regulamentou a profissão do empregado doméstico.
13/12/99	Medida Provisória nº 1.986, de 13/12/99, DOU de 14/12/99, acresceu dispositivos à Lei nº 5.859, de 11/12/72 (profissão de empregado doméstico) e facultou o acesso ao FGTS e ao Seguro-Desemprego.
10/02/00	Decreto nº 3.361, de 10/02/00, DOU de 11/02/00, regulamentou dispositivos da Lei nº 5.859, de 11/12/72, que dispôs sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso do empregado doméstico ao FGTS e ao Programa do Seguro-Desemprego.
11/02/00	Circular nº 187, de 11/02/00, DOU de 15/02/00, da Caixa Econômica Federal, estabeleceu procedimentos pertinentes ao recolhimento dos depósitos de FGTS na conta vinculada do empregado doméstico, referente ao contrato de trabalho firmado nos termos da Lei 5859/72, de 18/12/72 (Revogada pela Circular nº 188, de 24/03/00, DOU de 28/03/00, da Caixa Econômica Federal).
24/03/00	Circular nº 188, de 24/03/00, DOU de 28/03/00, da Caixa Econômica Federal, introduziu modificações nos procedimentos pertinentes aos recolhimentos dos depósitos do FGTS, da multa rescisória, do depósito do FGTS do mês da rescisão e do mês imediatamente anterior e à prestação de informações à Previdência Social e revogou a Circular nº 187, de 11/02/00.
31/05/00	Instrução Normativa nº 23, de 31/05/00, DOU de 01/06/00, da Diretoria Colegiada do INSS, baixou novas instruções para inclusão de empregado doméstico no FGTS
04/10/00	Resolução nº 253, de 04/10/00, DOU de 06/10/00, do CODEFAT, estabeleceu procedimentos para a concessão do benefício do Seguro-Desemprego ao Empregado Doméstico
04/10/00	Resolução nº 254, de 04/10/00, DOU de 06/10/00, republicada no DOU de 10/10/00 (por incorreção), do CODEFAT, aprovou modelos de formulários para concessão do benefício do Seguro-Desemprego ao Empregado Doméstico que trata a Medida Provisória nº 1.986-2, de 10 de fevereiro de 2000, e suas reedições.
05/12/02	A Portaria nº 1.250, de 04/12/02, DOU de 05/12/02, autorizou, excepcionalmente, o empregador doméstico a recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço e a parcela a seu cargo, relativas à competência novembro de

	2002, até o dia 20 de dezembro de 2002, juntamente com a contribuição referente ao 13º salário, utilizando-se de uma única Guia da Previdência Social - GPS.
05/12/03	A Portaria nº 1.669, de 04/12/03, DOU de 05/12/03, do Ministério da Previdência e Assistência Social, autorizou, excepcionalmente, o empregador doméstico a recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço e a parcela a seu cargo, relativas à competência novembro de 2003, até o dia 19 de dezembro de 2003, juntamente com a contribuição referente ao 13º salário, utilizando-se de uma única GPS.
07/12/04	A Portaria nº 1.354, de 03/12/04, DOU de 07/12/04, do Ministério da Previdência Social, autorizou, excepcionalmente, o empregador doméstico a recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço e a parcela a seu cargo, relativas à competência 11/2004, até o dia 20/12/04, juntamente com a contribuição referente ao 13º salário/2004, utilizando-se de uma única GPS. No campo 4 da GPS informar a competência 11/2004.
15/12/05	A Portaria nº 1.635, de 14/12/05, DOU de 15/12/05, do Ministério de Estado da Previdência Social, autorizou, excepcionalmente, o empregador doméstico a recolher a contribuição do segurado empregado e a parcela patronal, relativas à competência novembro de 2005, até o dia 20 de dezembro de 2005, juntamente com a contribuição referente ao 13º salário, utilizando-se de uma única GPS. Para efetuar o pagamento, adicionar o valor da contribuição relativa ao 13º salário ao valor da contribuição referente à competência novembro 2005 e informar a competência 11/2005 no campo 4 da GPS.
07/03/06	A Medida Provisória nº 284, de 06/03/06, DOU de 07/03/06, alterou dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26/12/95, e 8.212, de 24/07/91. O empregador doméstico poderá deduzir na Declaração de Ajuste Anual do Imposto de Renda (modelo completo), até o ano-calendário de 2011, a contribuição patronal paga à Previdência Social incidente sobre o valor da remuneração do empregado (a partir do mês de abril de 2006). Está limitada a um empregado doméstico por declaração, inclusive no caso da declaração em conjunto e não poderá exceder ao valor da contribuição patronal calculada sobre um salário mínimo mensal. O empregador doméstico poderá recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço e a parcela a seu cargo, relativas à competência novembro, até o dia 20 de dezembro, juntamente com a contribuição referente ao 13º salário, utilizando-se de única GPS.
20/07/06	A Lei nº 11.324, de 19/07/06, DOU de 20/07/06, alterou dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revogou dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Em síntese: dedução na Declaração de Ajuste Anual do Imposto de Renda; recolhimento da contribuição competência novembro juntamente com o 13º salário; restrição do empregador doméstico quanto aos descontos no salário do empregado; direito a férias anuais remuneradas de 30 dias; estabilidade para empregada doméstica gestante; e direito ao DSR.
26/04/07	A Portaria Conjunta nº 2, de 23/04/07, DOU de 26/04/07, do INSS, dispôs sobre o atendimento, pelo INSS, das pessoas físicas contribuintes da Previdência Social. Em síntese, a partir de 02/05/07, o contribuinte individual, especial, facultativo e empregado doméstico, passam a receber os seguintes atendimentos pelas Agências da Previdência Social: inscrição e a atualização cadastral; cálculo do montante da contribuição social previdenciária, corrente ou em atraso, inclusive do empregador doméstico, emitindo o correspondente documento de arrecadação; cálculo do montante das contribuições sociais previdenciárias decorrentes de indenização e da retroação da data do início das contribuições (arts. 122 a 124 do RPS); e acerto de guias de recolhimento das contribuições de contribuintes pessoas físicas, com exceção aos matriculados no CEI, que continuará sendo realizado pela Secretaria da Receita Previdenciária.
08/09/08	A Portaria Conjunta nº 10, de 04/09/08, DOU de 08/09/08, da Presidência do INSS e do Secretário da Receita Federal do Brasil, baixou instruções sobre restituição de contribuições pagas indevidamente pelo contribuinte individual, empregado doméstico, segurado especial e pelo segurado facultativo.
30/09/11	A Portaria nº 1.959, de 29/09/11, DOU de 30/09/11, do Ministério do Trabalho e Emprego, que acrescentou dispositivo à Portaria nº 1.621, de 14/07/10, aprovou modelos de Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho e Termos de Homologação, inclusive, determinou que nas rescisões contratuais do empregado doméstico em que houve opção do empregador pela inclusão no regime do FGTS, sem necessidade de assistência e homologação, bem como naquelas em que não for utilizado o Homolognet, deverá ser utilizado o modelo do TRCT previsto Portaria nº 1.621, de 14/07/10.
27/12/11	A Portaria nº 2.685, de 26/12/11, DOU de 27/12/11, do Ministério do Trabalho e Emprego, que alterou a Portaria nº 1.621, de 14/07/10, que aprovou os novos modelos de Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho e Termos de Homologação, determinou que na rescisão de contrato de trabalho doméstico deverá ser utilizado o TRCT previsto na Portaria nº 1.621, de 14/07/10, DOU de 15/07/10 (Anexo I).



PROMOÇÃO DE CARGO

Diz-se que um empregado é promovido, quando é transferido para um cargo superior. Dúvidas são muito comuns, quando a empresa não possui uma hierarquia de cargos (plano de cargos e salários).

A administração de cargos e salários, através de métodos quantitativos tem solucionado esse problema, pois cada cargo é avaliado segundo critérios preestabelecidos, e cada cargo passará a ter um valor, permitindo colocar numa hierarquia através

de valor por pontos. Assim, por exemplo, um Auxiliar de Depto. Pessoal que é transferido para exercer as funções de Auxiliar de Contabilidade, poderá ter uma promoção ou não, tudo dependerá da estrutura hierárquica estabelecida na empresa.

São normalmente alvos de erros, o cálculo salarial na data-base, quando o empregado recebeu uma promoção durante o período.

Exemplo:

Empregado admitido no dia 01/06/x1, com salário mensal de R\$ 1.200,00. No mês de maio/x2, recebeu uma promoção de cargo e passou a perceber R\$ 1.500,00 mensais. No mês de julho/x2 (data-base) a categoria fixou um reajuste de salarial de 20%.

Para calcular o salário para o mês de julho/x2, fazemos o seguinte cálculo:

$$\text{R\$ } 1.200,00 \times 1.20 = \text{R\$ } 1.440,00$$

Se o empregado não tivesse recebido a promoção, no mês de julho/x2, o seu salário seria então de R\$ 1.440,00.

Para que sua promoção não seja descontada como antecipação, que aliás, é esse o erro normalmente cometido, deve-se acrescentar o percentual de sua promoção. Assim, temos o seguinte cálculo, sucessivamente:

$$\text{R\$ } 1.500,00 : \text{R\$ } 1.200,00 = 1.25 \text{ ou seja } 25\%$$

$$\text{R\$ } 1.440,00 \times 1.25 = \text{R\$ } 1.800,00.$$

Também, pode-se fazer o seguinte:

$$\text{R\$ } 1.200,00 (1.20 \times 1.25) = \text{R\$ } 1.800,00.$$

Como se diz: “a ordem das parcelas, não altera o produto”.