				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 046	10/06/2025

Sumário:

- EMPREGADO DOMÉSTICO - GUIA PRÁTICO DE CONTRATAÇÃO
- SALÁRIO - PAGAMENTO VIA PIX - GENERALIDADES
- INTERVALOS DE DESCANSO NO AMBIENTE DE TRABALHO - GENERALIDADES



EMPREGADO DOMÉSTICO GUIA PRÁTICO DE CONTRATAÇÃO

Como gestor da área de Recursos Humanos, é essencial garantir que todos os processos de admissão estejam em conformidade com a legislação vigente, inclusive quando se trata de empregados domésticos. Neste artigo, vamos apresentar um passo a passo claro e objetivo para a correta admissão de um empregado doméstico, incluindo exemplos práticos e orientações úteis para empregadores, mesmo os que não tenham experiência prévia com esses trâmites.

Primeiros passos da contratação

Antes de formalizar a contratação, é preciso solicitar alguns documentos do trabalhador para garantir o correto registro.

Documentos essenciais:

- CTPS: Documento obrigatório onde será formalizado o vínculo empregatício.
- NIS: Pode ser encontrado no cartão cidadão, extrato do FGTS ou consultado no site da Caixa. É exigido para cadastro no eSocial.
- Atestado de Boa Conduta (opcional): Pode ser solicitado a critério do empregador. Embora não seja obrigatório, pode oferecer maior segurança ao contratante.
- Exame Admissional (facultativo): Não é exigido por lei, mas pode ser uma precaução útil para atestar a saúde do trabalhador antes do início das atividades.

Formalizando o vínculo de emprego

O registro na carteira de trabalho é um dos principais marcos da contratação.

Informações obrigatórias no registro:

- Nome completo do empregador
- CPF do empregador
- Endereço
- Cargo (ex: "empregada doméstica")
- Código da ocupação (CBO: 5121-05, para empregados domésticos nos serviços gerais)
- Data de admissão
- Salário
- Jornada de trabalho (ex: 44 horas semanais)
- Assinatura do empregador

Exemplo prático: João contrata Pedro como motorista particular. Ele registra na CTPS a função de "Motorista Particular", com a remuneração mensal de R\$ 1.800,00, e a data de início dos serviços.

Cadastro no eSocial

Após o registro na carteira, é obrigatório o cadastro do empregado no sistema eSocial Doméstico (www.esocial.gov.br).

Passos principais:

- O empregador deve se cadastrar como "Empregador Doméstico".
- Em seguida, inserir os dados do empregado e do contrato (como função, salário, jornada, etc.).
- Emitir as guias mensais para recolhimento de tributos como INSS e FGTS.

Exemplo: Após contratar Ana como babá, o empregador entra no portal do eSocial, insere seus dados e os de Ana, incluindo a jornada semanal de 30 horas e o salário de R\$ 1.500,00.

Considerações importantes

Alguns pontos, apesar de não obrigatórios por lei, são fortemente recomendados para prevenir conflitos ou fiscalizações.

Contrato de Trabalho: Embora não exigido legalmente, um contrato escrito especificando horários, atribuições e remuneração traz segurança jurídica para ambas as partes.

Exemplo: Um contrato pode estipular que o empregado não trabalhará em feriados, que o intervalo para almoço é de 1h, e que o transporte é custeado pelo empregador.

Salário: O valor pago deve ser, no mínimo, o salário mínimo nacional ou o piso regional (se houver). Deve ser pago até o dia 7 do mês seguinte, antecipando caso seja feriado neste dia.

INSS e FGTS

INSS: O empregador recolhe a contribuição mensal via guia do eSocial.

FGTS: Desde 2015 é obrigatório para empregados domésticos. O percentual é de 8% do salário, também recolhido via guia do eSocial.

Exemplo: Um empregador que paga R\$ 1.500,00 por mês deve recolher R\$ 120,00 de FGTS e aproximadamente R\$ 165,00 de INSS (valores estimados), todos gerados em uma única guia no eSocial.

Responsabilidades e legalidade no lar

A contratação formal de um empregado doméstico vai além da simples assinatura de carteira: envolve responsabilidades legais que garantem segurança tanto ao empregador quanto ao trabalhador. Com a correta documentação, registro e uso do eSocial, é possível construir uma relação de trabalho transparente, segura e em conformidade com a lei.

Mesmo em ambientes familiares, como uma residência, o respeito à legislação trabalhista deve ser prioridade. Uma contratação bem feita evita passivos trabalhistas e assegura os direitos de quem contribui diariamente com os cuidados e manutenção de nossos lares.

Modelo prático de Contrato de Trabalho para Empregado Doméstico

CONTRATO DE TRABALHO PARA EMPREGADO DOMÉSTICO

Pelo presente instrumento particular de contrato de trabalho, de um lado:

Empregador: (Nome completo),
CPF: (número),
Endereço: (rua, número, bairro, cidade, estado, CEP),
E de outro lado:
Empregado(a): (Nome completo),
CPF: (número),
NIS/PIS: (número),
Endereço: (rua, número, bairro, cidade, estado, CEP),

Celebram o presente Contrato Individual de Trabalho Doméstico, que se regerá pelas cláusulas seguintes e pelas disposições da Lei Complementar nº 150/2015 e demais legislações aplicáveis.

CLÁUSULA PRIMEIRA – Função

O(a) empregado(a) exercerá a função de (ex: empregada doméstica, motorista, cuidador(a) de idosos, babá, etc.), realizando tarefas correlatas à função, conforme as instruções do(a) empregador(a).

CLÁUSULA SEGUNDA – Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho será de (ex: 44 horas semanais), distribuídas de segunda a sexta-feira das (ex: 08h00 às 17h00, com 1h de intervalo), podendo ser ajustada conforme necessidade, respeitando os limites legais.

CLÁUSULA TERCEIRA – Salário

O(a) empregado(a) receberá a quantia de R\$ (valor) mensais, pagos até o dia 7 do mês subsequente ao vencido, por transferência bancária/dinheiro/pix (especificar), não podendo ser inferior ao salário mínimo vigente.

CLÁUSULA QUARTA – Férias e 13º Salário

O(a) empregado(a) fará jus a 30 dias de férias por ano, remuneradas com adicional de 1/3, bem como ao 13º salário, conforme a legislação trabalhista vigente.

CLÁUSULA QUINTA – Contribuições Legais

O empregador compromete-se a recolher, via eSocial, os encargos devidos, tais como:

- INSS (parte patronal e parte do empregado);
- FGTS;
- Seguro contra acidentes de trabalho (GILRAT);
- Antecipação de multa rescisória (3,2% do FGTS mensal).

CLÁUSULA SEXTA – Benefícios (se houver)

O(a) empregador(a) fornecerá os seguintes benefícios (opcional):

Alimentação: (sim/não)

Transporte: (sim/não)

Moradia no local de trabalho: (sim/não)

Outros: _____

CLÁUSULA SÉTIMA – Rescisão

O contrato poderá ser encerrado por qualquer das partes mediante aviso prévio de 30 dias, ou conforme hipóteses legais previstas para justa causa ou rescisão indireta.

CLÁUSULA OITAVA – Disposições Finais

O presente contrato entra em vigor a partir de (data de admissão) e será registrado na CTPS do(a) empregado(a). As partes elegem o foro da comarca de (cidade) para dirimir eventuais controvérsias.

E, por estarem de pleno acordo, assinam o presente contrato em duas vias de igual teor.

Local e Data:

Empregador(a)

Empregado(a)



SALÁRIO - PAGAMENTO VIA PIX GENERALIDADES

Com o avanço das tecnologias de pagamento instantâneo, muitas empresas passaram a considerar o Pix como uma opção viável para o pagamento de salários. A legislação trabalhista brasileira permite essa forma de pagamento, desde que sejam respeitados alguns critérios importantes. O principal deles é o consentimento prévio e documentado do trabalhador.

Exemplo prático: uma empresa de tecnologia decidiu substituir os depósitos tradicionais por transferências via Pix, mas antes disso elaborou um termo de aceite que foi assinado por todos os colaboradores, garantindo segurança jurídica para a empresa e clareza para os empregados.

A importância do termo de aceite

O uso do Pix só é permitido mediante aceite formal do empregado, o que deve ser registrado por escrito em um documento específico. Esse termo deve conter a informação de que o trabalhador está ciente e de acordo que o pagamento do seu salário será feito via Pix.

Exemplo prático: uma construtora elaborou um modelo simples de termo de consentimento, incluindo o nome do empregado, CPF, chave Pix indicada e a declaração de que aceita receber seu salário por esse meio. Esse documento foi anexado ao contrato de trabalho.

Comprovante de Pix

Embora o comprovante de transferência via Pix seja útil, ele não é suficiente, isoladamente, para comprovar o pagamento de salário, pois não esclarece o motivo da transferência. Pode levantar dúvidas quanto à natureza do valor transferido.

Exemplo prático: um colaborador recebeu um Pix da empresa, mas sem a devida documentação complementar, foi necessário buscar explicações sobre a origem do valor em uma eventual ação trabalhista. Isso mostra a importância de não confiar apenas no comprovante do Pix.

Holerite

O holerite, também conhecido como contracheque, continua sendo o principal documento que demonstra a composição e os descontos do salário. Ele deve conter informações como salário bruto, descontos legais, benefícios e o valor líquido pago. O ideal é que seja assinado eletronicamente ou fisicamente pelo colaborador como prova de ciência.

Exemplo prático: uma rede de supermercados envia mensalmente o holerite por e-mail com certificado digital e solicita que o colaborador assine eletronicamente. O comprovante do Pix é anexado ao mesmo e armazenado no sistema da empresa.

Comprovação conjunta garante segurança

A associação entre o comprovante de Pix e o holerite detalhado proporciona transparência, segurança jurídica e evita conflitos. Essa prática oferece controle tanto para a empresa quanto para o empregado.

Exemplo prático: um escritório de contabilidade imprime mensalmente o holerite, anexa o comprovante da transferência Pix, recolhe a assinatura do funcionário e arquiva uma cópia digital no prontuário eletrônico de RH.

Conta Salário

A conta salário é destinada exclusivamente ao recebimento de salários e não aceita transferências via Pix, salvo quando o banco e o trabalhador permitirem esse tipo de movimentação, com a devida abertura formal para esse fim.

Exemplo prático: um trabalhador indicou uma conta salário fornecida pelo banco, mas não conseguiu receber via Pix. A empresa, então, orientou a abertura de uma conta corrente ou conta digital comum que aceitasse a transferência.

Fortalecendo a prova de pagamento

Além do holerite e do comprovante de Pix, outros documentos como recibos assinados, comprovantes de depósito ou extratos bancários também podem ser utilizados como elementos de prova do pagamento salarial, especialmente em casos de auditoria ou questionamentos judiciais.

Exemplo prático: em uma fiscalização do Ministério do Trabalho, uma empresa apresentou o termo de consentimento, holerites assinados e extratos bancários com registros das transferências via Pix — o que foi suficiente para comprovar a regularidade dos pagamentos.

Pix é válido, mas requer procedimentos adequados

O pagamento de salário via Pix é plenamente possível e pode trazer agilidade e eficiência para empresas e empregados. No entanto, o consentimento do trabalhador e a documentação complementar, como o holerite assinado, são fundamentais para garantir segurança jurídica e evitar questionamentos futuros.

Empresas que adotarem essa forma de pagamento devem estabelecer políticas internas claras, manter arquivos organizados e prezar pela transparência nas relações de trabalho. Assim, todos saem ganhando.

Modelo de termo de consentimento

TERMO DE CONSENTIMENTO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIO VIA PIX

Pelo presente instrumento, eu, [NOME COMPLETO DO EMPREGADO], portador(a) do CPF nº [...] e do RG nº [...], residente e domiciliado(a) à [...], na qualidade de empregado(a) da empresa [...], inscrita no CNPJ sob o nº [...], DECLARO, para os devidos fins, que:

Autorizo expressamente a empresa a realizar o pagamento de meu salário, bem como quaisquer outros valores decorrentes da relação de trabalho (como férias, 13º salário, horas extras, verbas rescisórias, etc.), por meio de transferência via Pix.

Informo que a chave Pix a ser utilizada para esse fim é:

[TIPO DE CHAVE – CPF, E-MAIL, TELEFONE OU CHAVE ALEATÓRIA]: [CHAVE PIX INFORMADA PELO EMPREGADO]

Estou ciente de que:

O comprovante da transferência via Pix será emitido e poderá ser disponibilizado para conferência junto ao holerite (contracheque), o qual detalhará todas as verbas pagas, descontos e valores líquidos;

O holerite é o documento oficial que comprova o pagamento de salários, devendo ser conferido por mim mensalmente;

Este termo é revogável a qualquer tempo, mediante comunicação formal à empresa com antecedência mínima de [X dias úteis] para adequação dos procedimentos internos;

A chave Pix informada será de minha responsabilidade, devendo comunicar imediatamente qualquer alteração à empresa.

Declaro, por fim, que presto este consentimento de forma livre, espontânea e consciente, estando de acordo com as normas trabalhistas vigentes.

[Localidade], [Data].

Assinatura do Empregado:

Nome Completo

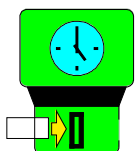
Assinatura do Representante da Empresa:

Nome, Cargo e Assinatura

Observações:

Este termo deverá ser arquivado no prontuário do empregado, físico ou digital.

Recomenda-se colher assinatura do empregado a cada alteração da chave Pix ou forma de pagamento.



INTERVALOS DE DESCANSO NO AMBIENTE DE TRABALHO GENERALIDADES

Na rotina da gestão de pessoas, respeitar os direitos dos colaboradores não é apenas uma obrigação legal, mas uma estratégia inteligente de gestão de riscos e de valorização do capital humano. Um dos pontos frequentemente negligenciados por algumas empresas diz respeito à concessão correta dos intervalos de descanso, especialmente o chamado intervalo intrajornada. Este artigo aborda de forma clara e objetiva os riscos da sua não concessão, trazendo exemplos práticos e recomendações para empregadores.

O intervalo intrajornada como direito trabalhista

De acordo com o artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em jornadas de trabalho superiores a 6 horas diárias, o empregado deve usufruir de um intervalo mínimo de 1 hora para repouso ou alimentação. Este período pode ser reduzido para 30 minutos somente por meio de acordo coletivo e desde que atendidos certos requisitos legais e de segurança.

Exemplo prático: Um operador de caixa de supermercado que trabalha das 8h às 17h precisa ter, obrigatoriamente, um intervalo de ao menos 1 hora. Se a empresa autorizar apenas 20 minutos sem respaldo legal, está sujeita às penalidades previstas.

Penalidades pela não concessão correta do intervalo

Multas, indenizações e impacto financeiro direto na folha

O não cumprimento dessa obrigação acarreta implicações diretas para a empresa. A legislação prevê que o período não concedido seja pago como hora extra, com adicional de 50% sobre o valor da hora normal. Além disso, podem ser impostas indenizações ao trabalhador e multas administrativas pelos órgãos fiscalizadores, como o Ministério do Trabalho.

Exemplo prático: Se um trabalhador que recebe R\$ 20,00 por hora teve seu intervalo de 1 hora suprimido durante 22 dias úteis no mês, a empresa poderá ter que pagar 22 horas extras com acréscimo de 50% (R\$ 30,00/hora), resultando em R\$ 660,00 extras no mês, além das possíveis multas.

Casos especiais

Regras diferenciadas conforme a atividade exercida

Existem atividades que exigem ainda mais atenção por parte do empregador. Trabalhadores que lidam com máquinas perigosas, substâncias tóxicas ou em ambientes insalubres podem ter intervalos superiores aos padrões regulares. Esses critérios são definidos por Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho ou por acordos coletivos específicos.

Exemplo prático: Um funcionário de indústria química exposto a agentes insalubres pode ter direito a pausas adicionais durante a jornada, além do intervalo intrajornada convencional, conforme a NR-15.

Entendimentos dos tribunais trabalhistas

Decisões judiciais têm reforçado a proteção ao trabalhador

A jurisprudência da Justiça do Trabalho tem sido firme ao condenar empresas que descumprem as normas sobre intervalos. Em muitas decisões, além do pagamento das horas extras, o judiciário determina o pagamento de indenização por dano moral, especialmente em casos de reincidência ou prejuízos à saúde do trabalhador.

Exemplo prático: Em um caso recente julgado no TRT da 2ª Região, uma empresa foi condenada a pagar R\$ 5 mil de indenização por danos morais, além das horas extras, por suprimir sistematicamente os intervalos de seus funcionários.

Gestão responsável evita passivos trabalhistas

É papel da área de Recursos Humanos orientar líderes, revisar escalas e promover auditorias internas para garantir que os intervalos sejam devidamente concedidos. Além de evitar custos elevados com ações trabalhistas, o respeito ao descanso impacta positivamente a produtividade e o clima organizacional.

Conclusão

A concessão correta dos intervalos de descanso vai muito além do cumprimento da legislação. Trata-se de uma prática essencial para a saúde do trabalhador, para a segurança jurídica da empresa e para o fortalecimento de uma cultura organizacional responsável. Gestores atentos evitam problemas futuros e demonstram, com atitudes, o respeito pelas pessoas que movem o negócio.