

TRABALHO DOMÉSTICO



COLEÇÃO
Trabalho
Decente

Distribuição
Gratuita

Governo da Bahia
Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte

Coleção Trabalho Decente

Cartilha Trabalho Doméstico

1ª Edição – Janeiro 2009

2ª Edição – Abril 2015

Edição atualizada – abril 2017

Salvador – Bahia

Governo do Estado da Bahia

Rui Costa

Vice-Governador

João Leão

Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte (Setre)

Maria Olívia Santana

Todas as informações contidas nessa Cartilha estão disponíveis no site http://www2.setre.ba.gov.br/trabalhodecente/biblioteca_on_line.asp sendo permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

Coordenação

Ângela Cristina Santos Guimarães

Equipe Técnica da Agenda Bahia do Trabalho Decente – ABTD

Odinete Damasceno / Léa Fagundes / Diego Meira

Jurandir Santana Júnior / Flávio Franco de Jesus

Simone Barros do Ó / Virgínia Porto

Atualização de Conteúdo

Organização Internacional do Trabalho – OIT

Revisão

Ascom – Setre

Consultora

Cíntia Barreto de Carvalho

Revisão técnica da atualização e ampliação – março de 2017

Equipe da Área de Emprego da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Editoração Eletrônica

Rita de Cássia Assis

Impressão: EGBA / Tiragem: 1.000 exemplares / Distribuição gratuita

Av. Luiz Viana Filho, 2ª Av., nº 200 - CAB - CEP: 41.745-003 – Salvador – BA

Tel.: (71) 3115-1616 / Fax: (71) 3115-1610

gabinete@setre.ba.gov.br – www.setre.ba.gov.br

SUMÁRIO

Coleção Trabalho Decente	7
Apresentação	9
Conceitos	11
Obrigações do(a) Trabalhador(a) Doméstico(a)	13
Obrigações do(a) Empregador(a) Doméstico(a)	15
Simples Doméstico	17
Documentos	21
Direitos do(a) trabalhador(a) doméstico(a)	24
Previdência Social	33
Perguntas Frequentes	45
Assédio Moral e Sexual	56
Condições mínimas de Segurança e Saúde	59
Órgãos	62
Anexos	67
Referências	79



COLEÇÃO
Trabalho
Decente

COLEÇÃO TRABALHO DECENTE

Trabalho Decente

É um “trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminações, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem do trabalho” (Organização Internacional do Trabalho – OIT, 2006).

Agenda Bahia do Trabalho Decente - ABTD

É uma pauta de compromissos do Governo do Estado, sob a coordenação da Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte – SETRE, de trabalhadores e de empregadores, com foco na promoção e defesa do trabalho decente como elemento central de desenvolvimento em oposição à crescente falta de oportunidades de emprego de qualidade para homens e mulheres.

A Agenda Bahia do Trabalho Decente, criada em 2007, objetiva promover o Trabalho Decente na Bahia, por meio de parcerias com órgãos públicos, representações dos trabalhadores e empregadores e sociedade civil, visando contribuir para sua incorporação nas políticas públicas do Trabalho, nas práticas de gestão públicas e privadas e na sociedade de forma geral. Em 2008, é instituído o Comitê Gestor com a finalidade de coordenar, acompanhar e avaliar o Programa Bahia do Trabalho Decente.

A Cartilha do Trabalho Doméstico, publicação que compõe a Coleção Trabalho Decente da Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte (SETRE) do Governo da Bahia, disponível na internet na página da SETRE-BA, na biblioteca do portal do Trabalho Decente: http://www2.setre.ba.gov.br/trabalhodecente/biblioteca_on_line.asp, contém informações necessárias para que trabalhadores(as) domésticos(as) e empregadores(as) possam desenvolver relações de trabalho decentes. A Cartilha também faz parte da campanha permanente de valorização do trabalho doméstico: necessidade de equiparação dos direitos sociais e trabalhistas; elevação do grau de escolaridade e da qualificação do(a) trabalhador(a); e na obtenção de rendimentos dignos e compatíveis com a qualidade do seu trabalho.

Na Bahia, segundo dados do IBGE, existiam 457 mil trabalhadores(as) domésticos(as) de 18 ou mais anos de idade em 2015. Destes, 95% eram mulheres e 86% eram pretos(as) ou pardos(as). Além disso, apenas 22% desses trabalhadores(as) domésticos(as) possuíam carteira de trabalho assinada, e somente 27% contribuíam para a previdência social. O trabalho doméstico respondia por 15,6% da ocupação feminina no Estado.

Apesar da redução recente, o Estado ainda convivia em 2015 com a inaceitável e irregular situação em que 14

mil crianças e adolescentes (entre 10 e 17 anos) estavam ocupadas no trabalho doméstico – uma das piores formas de trabalho infantil, segundo a OIT.

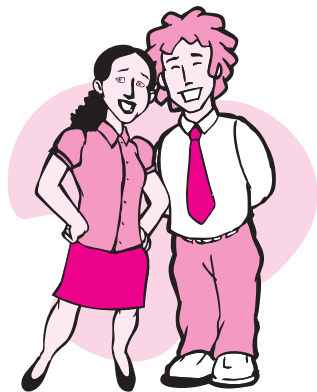
A presente cartilha atualiza e amplia a edição publicada em 2015, apresentando as novas conquistas para o trabalho doméstico no Brasil ocorridas a partir das recentes mudanças observadas na legislação brasileira pela Lei Complementar nº150, de 1º/06/2015, servindo de instrumento de consulta para instrução e esclarecimento de trabalhadores(as) e empregadores(as) domésticos(as) no exercício de condições dignas de trabalho.

Olívia Santana

Secretária do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte

Quem é o Trabalhador(a) Doméstico(a)?

Trabalhador(a) maior de 18 anos que recebe um salário por prestar serviços, pessoalmente, de forma contínua e subordinada, sem finalidade lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial.



Quais as atividades consideradas trabalho doméstico?

Babá	Governanta
Caseiro(a)	Arrumador(deira)
Jardineiro(a)	Vigia
Cozinheiro(a)	Lavador(deira)
Faxineiro(a)	Passador(deira)
Acompanhante de idosos ou de pessoas enfermas no domicílio	Piloto particular de avião e helicóptero
Motorista particular	Mordomo

OBSERVAÇÃO:

O(a) trabalhador(a) que presta seus serviços para condomínios residenciais não é trabalhador(a) doméstico(a).

Quem é o Empregador(a) Doméstico(a)?

Pessoa ou família que contrata, orienta o trabalho a ser realizado e paga o serviço do(a) trabalhador(a) doméstico(a), para atividades relacionadas à família, que não tenham finalidades lucrativas.



OBRIGAÇÕES DO(A) TRABALHADOR(A) DOMÉSTICO(A)

Quais são as obrigações do(a) Trabalhador(a) Doméstico(a)?

Para ser contratado, deve apresentar os seguintes documentos:

1. A CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

A CTPS pode ser feita nos seguintes locais:

- Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE);
- Gerências Regionais;
- Agências de Atendimento ao Trabalhador –SINE (Sistema Nacional de Empregos);
- Sindicatos, Prefeituras ou outros órgãos conveniados.
- O Ministério da Previdência (MPS) faz também agendamento pela página da internet:
www.previdencia.gov.br

2. O comprovante de inscrição no NIS (Número de Inscrição do Segurado). Este número pode ser:

- A inscrição no PIS (Programa Integração Social) ou PASEP (Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público)

- O NIT (Número de Inscrição do Trabalhador no INSS ou número de cadastro em programas sociais do Governo Federal).

3. Comprovante de endereço

OBSERVAÇÃO:

Para obter o NIT, o trabalhador(a) doméstico(a) pode solicitar ao empregador(a) que providencie a sua inscrição pela internet:

www.previdencia.gov.br

É dever do trabalhador(a) doméstico(a):

- Comparecer regularmente ao trabalho nos dias ajustados;
- Cumprir os horários de chegada, intervalo e saída;
- Realizar as tarefas conforme instruções do empregador(a);
- Assinar os recibos de pagamento e avisos;
- Apresentar a CTPS para anotações sempre que solicitada;
- Avisar ao(a) empregador(a) sua intenção de extinguir o contrato com antecedência de, pelo menos, 30 dias.

OBRIGAÇÕES DO(A) EMPREGADOR(A) DOMÉSTICO(A)

Quais as obrigações do Empregador(a) Doméstico(a)?

- Anotar e assinar a CTPS do(a) trabalhador(a) doméstico(a) desde o primeiro dia de trabalho;
- Receber a CTPS do(a) trabalhador(a) doméstico(a), mediante recibo escrito, e devolver no prazo máximo de 48 horas, também mediante recibo;
- Escrever na CTPS a data de admissão, função, salário, férias, data da despedida, celebração de contrato por tempo determinado, se for o caso, além das alterações;
- Não escrever na CTPS o motivo da despedida nem qualquer anotação que “suje” a reputação do(a) trabalhador(a) doméstico(a) ou que não corresponda à verdade;
- Preencher corretamente, e de modo discriminado, em duas vias, os recibos de pagamento dos salários, férias, e 13º salários, incluindo todos os adiantamentos;
- Entregar ao(à) trabalhador(a) doméstico(a) todos os recibos de pagamento em duas vias, para assinatura no ato em que este recebe os valores, ficando uma via com o(a) empregador(a) e a outra com o(a) trabalhador(a);

- Conceder férias anuais depois de 12 meses de trabalho, que devem ser pagas acrescidas de 1/3 do valor do salário, pelo menos dois dias antes do(a) trabalhador(a) doméstico(a) usufruir deste direito, com recibo em duas vias;
- Pagar o salário do mês corrente até o 5º dia útil do mês seguinte. Se o(a) trabalhador(a) doméstico(a) for admitido(a) no correr do mês, deverá ser pago o salário proporcional aos dias trabalhados;
- Pagar o salário em dia útil e no local do trabalho. Se o(a) trabalhador(a) doméstico(a) consentir, o salário pode ser depositado numa conta bancária aberta para essa finalidade, em estabelecimento próximo ao local de trabalho. A autorização para pagamento em conta bancária deve ser dada pelo(a) trabalhador(a) por escrito ao(à) empregador(a), com especificação do banco, agência e endereço;
- Pagar o 13º salário até o dia 20 de dezembro do ano a que se refere essa obrigação e registrar o pagamento em recibo;
- Fornecer ao(à) trabalhador(a) doméstico(a) cópia do recolhimento do INSS;
- Informar aos órgãos governamentais a ocorrência de admissão, despedida, alterações cadastrais e contratuais, afastamentos temporários, aviso prévio, e tudo mais relativo ao trabalho doméstico;
- Providenciar a inscrição do trabalhador(a) doméstico(a) no NIT (Número de Inscrição do Trabalhador no INSS ou número de cadastro em programas sociais

do Governo), caso o(a) trabalhador(a) não tenha o NIT, nem o PIS e nem o PASEP. O cadastramento para o NIT pode ser feito pela internet: www.previdencia.gov.br

Simple Doméstico

O Simple Doméstico é um sistema de informações e recolhimento unificado referente a todos os pagamentos que o(a) empregador(a) precisa fazer a fim de cumprir a legislação relativa ao contrato de trabalho doméstico. Ele foi instituído pela Lei Complementar nº 150, que entrou em vigor em 1º/10/2015.

Esta lei considera trabalhador(a) doméstico(a) quem presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana.

O Simple Doméstico tem a intenção de simplificar os procedimentos para que o empregador(a) possa cumprir as obrigações e direitos relacionados aos(às) trabalhadores(as) doméstico(as), no que se refere à prestação de informações e à elaboração dos cálculos dos valores devidos aos(às) trabalhadores(as) domésticos(as).

Por meio do DAE (Documento de Arrecadação do Empregador), o(a) empregador(a) pode pagar em uma guia única todas as obrigações relacionadas ao contrato de trabalho doméstico: indenização compensatória da perda de emprego; contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes de trabalho; contribuição para o INSS; imposto de renda retido na fonte; e FGTS.

Para o(a) empregador(a), a primeira providência é cadastrar o(a) trabalhador(a) doméstico(a), entrando pela internet na página do eSocial: www.esocial.gov.br.

Uma vez inscrito no Simples Doméstico, o(a) empregador(a) pode facilmente acessar o Módulo do Empregador Doméstico no eSocial (www.esocial.gov.br) para fazer os recibos mensais de pagamento, de remuneração de férias, 13º salário e o Termo de Rescisão de Contrato.

O eSocial está preparado para realizar o cálculo de diversos direitos de forma automatizada, tais como horas extras, faltas, descanso semanal remunerado, adicional noturno, entre outros, bem como os descontos. Este módulo também permite emitir o DAE (Documento de Arrecadação do Empregador).

No Simples Doméstico, o trabalhador(a) doméstico(a) é identificado pelo número do seu CPF, vinculado ao seu NIS (Número de Inscrição do Segurado), e o(a) empregador(a) pelo seu número de CPF.

Quais os documentos necessários para se contratar o(a) trabalhador(a) doméstico(a)?

- Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).
- Comprovante de inscrição no INSS (carnê).
- Cópias da Carteira de Identidade e do CPF.
- Comprovante de endereço atualizado.

OBSERVAÇÕES:

- É proibido exigir ao(à) trabalhador(a) doméstico(a) atestado negando gravidez como condição para a admissão.
- O(a) empregador(a) pode exigir atestado de boa conduta, emitido por autoridade policial ou por pessoa idônea.
- Se o(a) empregador(a) exigir atestado de saúde, deverá providenciar/custear a avaliação médica.

Onde o(a) trabalhador(a) doméstico(a) pode tirar a CTPS?

O documento é gratuito e pode ser feito nas Unidades de Atendimento ao Trabalhador da SETRE-BA, especialmente no Sine-Bahia; no Serviço de Atendimento ao Cidadão (SAC); na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (antiga DRT); e em Prefeituras e órgão conveniados do Ministério do Trabalho (MTb).



CPF	Nome		
Competência Fevereiro/2014	Data de Vencimento 07/03/2014	Número do Documento 07.16.14106.0000548-6	Pagar este documento até 16/04/2014
Observações			Valor Total do Documento 5.547,57

Composição do Documento de Arrecadação

Código	Denominação	Principal	Juros	Multa	Total
1082	Contrib Desc Segurados - Empregados/Avul	1.094,13	10,93	137,20	1.242,26
1145	Contribuição Coml Prod Rural Segur Espec	20,00	0,20	2,50	22,70
1213	Contribuição Out Ent/Fundos - SENAR	2,00	0,02	0,25	2,27
1647	Contribuição Risc Amb/Apos Esp Seg Espec	1,00	0,01	0,12	1,13
0561	IRRF - Rendimento do Trabalho Assalariad	2.324,64	23,24	291,50	2.639,38

SENA (Versão:2.4.1)

Página: 1 / 1

16/04/2014 14:53:23



Receita Federal



FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

8582000055 4 47570432141 3 06071614106 3 00005486211 6

AUTENTICAÇÃO MECÂNICA

Documento de Arrecadação do Empregador

8582000055 4 47570432141 3 06071614106 3 00005486211 6

CPF: 
Número: 07.16.14106.0000548-6
Pagar até: 16/04/2014
Valor: 5.547,57

Quais os documentos são necessários para tirar a Carteira de Trabalho e Previdência Social?

Uma fotografia 3x4 e um documento de identidade. O documento de identidade pode ser a Carteira de Identidade, Certidão de Nascimento ou Casamento, CPF, Título Eleitoral, etc.

OBSERVAÇÃO:

Caso o(a) trabalhador(a) doméstico(a) não possua documento oficial, a CTPS será fornecida com base nas suas declarações verbais, confirmadas por duas testemunhas (Art. 17 da CLT).

Como assinar a Carteira de Trabalho?

A página em branco da CTPS (destinada às anotações do contrato de trabalho) deverá ser preenchida com os seguintes dados:

- Nome e endereço residencial do(a) empregador(a);
- Cargo: Empregado(a) Doméstico(a), preferencialmente especificando a função: jardineiro, motorista, cozinheiro(a), babá, etc.;
- Classificação Brasileira de Ocupações (CBO): este número é o código do cargo no Ministério da Previdência (MPS).

- Data de admissão do(a) trabalhador(a) doméstico(a), devendo ser escrita a data do primeiro dia trabalhado;
- Salário, que não poderá ser inferior ao salário mínimo vigente;
- Assinatura do(a) empregador(a).

OBSERVAÇÃO:

A data de saída só deve ser preenchida quando o contrato realmente terminar, seja qual for o motivo.

Que outras anotações deverão ser feitas na CTPS?

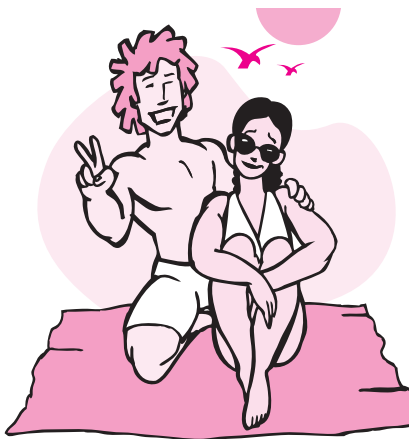
Na página de **Anotações de Férias**, escreva a data do início e término da concessão das férias e o período a que se referem.

Por exemplo: se a admissão foi em 05/04/2015, o(a) trabalhador(a) doméstico(a) completará em 04/04/2016 o primeiro período aquisitivo, ou seja, ele(a) passa a ter direito a férias. O(a) empregador(a) terá os 12 meses seguintes para conceder as férias, período chamado de concessivo, que irá de 05/04/2016 até 04/04/2017.

As anotações devem ser feitas de acordo com os campos disponíveis:

- Gozou férias relativas ao período de: escreva aqui o Período Aquisitivo. O(a) empregador(a) pode simplesmente escrever o período em anos, por exemplo, 2015/2016;

- Depois, o(a) empregador(a) deve escrever o período de férias que o/a trabalhador(a) doméstico(a) realmente descansou, por exemplo, de 05/03/2017 a 04/04/2017 e assinar embaixo;
- Na parte da CTPS destinada a anotações das alterações salariais, o(a) empregador(a) deve escrever as alterações de salário, a data, o valor e, se for o caso, o motivo da alteração (aumento de salário, mudança de função, reajuste do salário mínimo, etc.);
- A página de Anotações Gerais, pode ser utilizada pelo(a) empregador(a) para registrar diversas situações, como por exemplo: anotar a existência de contrato de experiência, afastamentos, doenças, licenças, etc.;



DIREITOS DO(A) TRABALHADOR(A) DOMÉSTICO(A)

- Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), anotada e assinada;
- Salário (pelo menos igual ao mínimo, fixado em lei); proibição de redução de salário; pagamento igual para trabalhadores(as) contratados(as) para iguais funções, em espaço menor que dois anos em relação ao colega e que prestem serviço com a mesma qualidade, responsabilidade, perfeição e no mesmo local; 13º salário;
- Remuneração do trabalho noturno: de 22h às 5h do dia seguinte, com acréscimo de 20% sobre o valor do salário;
- Jornada de trabalho: é obrigatório o controle individual de frequência e a jornada deve ser especificada no contrato de trabalho (a duração normal é de 8 horas diárias e 44 horas semanais). Pode-se fazer acordo escrito para compensação de horários; pagamento de adicional de 50% pelas horas extras não compensadas; intervalo mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas para jornada de 8 horas diárias e intervalo de 15 minutos quando a jornada não exceder 6 horas. É possível ajustar jornada de 12x36 (12 horas de trabalho e 36 horas de descanso), podendo ser concedido ou indenizado o intervalo. Caso o(a) trabalhador(a) doméstico(a) resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois)

tempos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

- **Cálculo das horas extras:** valor hora normal = $\text{salário}/220$; valor hora extraordinária = hora normal x 1,50. Se as horas extraordinárias forem habituais, sua média se integrará à base de cálculo do FGTS, férias e 13º salário;
- **Contrato a tempo parcial,** com duração que não ultrapasse 25 horas semanais, com pagamento proporcional à sua jornada. Este tipo de contratação permite acréscimo de 1 hora extra, no máximo por dia, se houver acordo escrito prevendo a situação;
- **Contratação por tempo determinado:** no contrato de experiência com até 90 dias de duração; pelo período máximo de 2 anos para atender necessidades familiares de natureza transitória; ou para substituição temporária de outro(a) trabalhador(a) doméstico(a) com contrato interrompido ou suspenso, pelo período do afastamento;



- **Remuneração com acréscimo de 25% na hora efetivamente trabalhada,** em relação ao valor da hora normal, no caso de acompanhar o(a) empregador(a), prestando serviços em viagem, podendo ser

compensadas as horas extraordinárias em outro dia. Esta situação tem de estar prevista em contrato ou acordo escrito entre as partes;

- **Repouso semanal remunerado**, preferencialmente, aos domingos;
- **Descanso nos feriados** civis e religiosos, com pagamento em dobro, se houver trabalho;
- **Férias anuais de 30 (trinta) dias remuneradas** com acréscimo de 1/3 sobre o salário normal; além disso, o(a) trabalhador(a) doméstico(a) pode pedir para converter 10 dias do valor das férias em abono pecuniário (recebe mais 1/3 em dinheiro), desde que seja solicitado até 30 dias antes do término do período aquisitivo. No caso de trabalho a tempo parcial, as férias podem ser de 8 a 18 dias, conforme a duração do trabalho; pagamento deve ser feito até dois dias antes do(a) trabalhador(a) doméstico(a) sair de férias;
- **Férias proporcionais mais 1/3 do valor do salário**, no término do contrato de trabalho;
- **Vale-transporte**: devido quando o(a) trabalhador(a) doméstico(a) se desloque de casa para o trabalho e vice-versa, usando transporte coletivo urbano, intermunicipal ou interestadual com características parecidas com o urbano; o(a) trabalhador(a) deve informar ao(à) empregador(a) a quantidade necessária para o efetivo deslocamento e o(a) empregador(a) pode pagar em dinheiro a quantia suficiente para a compra das passagens;

- **Aviso-prévio:** de 30 dias, pelo menos. A cada ano trabalhado serão acrescentados 3 dias a mais, não podendo este acréscimo ser superior a 60 dias, nem o total do aviso ser superior a 90 dias. Se o(a) trabalhador(a) doméstico(a) quiser encerrar o contrato, deve avisar, por escrito, ao(à) empregador(a) com antecedência de 30 dias;
- **Relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa:** a proteção é garantida por meio de recolhimento mensal, pelo(a) empregador(a), de uma indenização correspondente a 3,2% sobre o valor da remuneração do(a) trabalhador(a) doméstico(a). Havendo rescisão de contrato que gere direito ao saque do FGTS, o(a) trabalhador(a) saca também o valor da indenização depositada. Se ocorrer a extinção do contrato a pedido do(a) trabalhador(a) doméstico(a) ou por justa causa, o(a) empregador(a) é quem saca o valor depositado. Se for o caso de rescisão por culpa recíproca, reconhecida pela Justiça do Trabalho, trabalhador(a) doméstico(a) e empregador(a) irão sacar, cada um, a metade da indenização depositada;
- **Estabilidade no emprego em razão de gravidez:** a trabalhadora doméstica não poderá ser despedida entre o período de confirmação da gravidez até 5 meses após o parto;
- **Licença-maternidade:** com duração de 120 dias, sem prejuízo do emprego e salário, independentemente de carência. O INSS pagará diretamente à trabalhadora segurada, em valor correspondente à sua última remuneração, no limite do teto da previdência.

Devida também esta parcela no caso de adoção ou guarda judicial para fins de adoção de criança. O requerimento do salário-maternidade pode ser feito em qualquer agência da Previdência Social ou pela internet: www.previdencia.gov.br

- **Licença paternidade** de 5 dias corridos, a contar do nascimento do(a) filho(a);
- **Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS):** deve ser depositado pelo(a) empregador(a), em uma conta vinculada de FGTS, em nome do(a) trabalhador(a) doméstico(a) no valor de 8%, calculado sobre a remuneração paga. O recolhimento, exigido a partir da competência outubro de 2015, deve ser feito mediante a utilização do DAE (Documento de Arrecadação do Empregador), gerado pelo Módulo do Empregador Doméstico, disponível no Portal do eSocial: www.esocial.gov.br
- **Indenização na dispensa sem justa causa:** o(a) trabalhador(a) doméstico(a) despedido sem justa causa pode sacar os depósitos da reserva indenizatória por perda do emprego, equivalentes a 3,2% mensais sobre o seu salário;
- **Seguro Desemprego:** devido quando o(a) trabalhador(a) doméstico(a) é dispensado sem justa causa e não tem outra fonte de renda para o seu sustento. O(a) empregador(a) liberará as guias para que o(a) trabalhador(a) se habilite ao benefício;
- **Reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho:** Acordos e Convenções Coletivas

de Trabalho da categoria, quando houver, devem ser respeitados;

- **Assistência Gratuita aos(às) filhos(as) e dependentes:** até 5 anos de idade em creches e pré-escolas. A Lei Complementar nº 150, de 2015, não trata expressamente desse direito;
- **Salário-família:** será devido, mensalmente, ao(à) segurado(a), trabalhador(a) doméstico(a), na proporção do número de filhos(as) ou equiparados. Este benefício visa auxiliar nos gastos das crianças até que elas completem os 14 anos de idade e das que tenham necessidades especiais de qualquer idade. Para ter direito a receber o benefício o(a) empregado(a) deve apresentar sempre nos meses de junho e novembro a certidão de nascimento e a carteira de vacinação em dia para os(as) filhos(as) com até 4 anos, bem como o comprovante de matrícula e rendimento escolar para os(as) filhos(as) maiores de 4 anos (Lei Complementar nº 150, de 2015);
- **Redução dos riscos inerentes ao trabalho:** o(a) trabalhador(a) doméstico(a) está sujeito a diversos tipos de acidentes, tais como: queimaduras, quedas, cortes e choques elétricos, entre outros. Por isso, a Constituição Federal previu, como direito dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), a redução dos riscos inerentes ao trabalho. Isto significa que o(a) empregador(a) é obrigado(a) a manter o ambiente de trabalho livre de riscos e dentro das regras de higiene e segurança. Por exemplo: oferecer luvas,

escadas seguras, etc. O(a) empregador(a) responde pelos danos que causar ao(à) trabalhador(a) doméstico(a), em razão de não proteger adequadamente;

- **Integração à Previdência Social:** os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) têm direito aos mesmos benefícios previdenciários que qualquer outro(a) empregado(a);
- **Auxílio-doença:** pago pelo INSS, a partir do primeiro dia de afastamento. Para alguns tipos de doença não é exigida carência: tuberculose ativa; hanseníase; alienação mental; neoplasia maligna; cegueira; paralisia irreversível e incapacitante; cardiopatia grave; doença de Parkinson; espondiloartrose anquilosante; nefropatia grave; estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante); Aids; e contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada). Para os afastamentos causados pelas demais doenças é exigida a carência mínima de 12 (doze) contribuições mensais. Este benefício deverá ser requerido, no máximo, até 30 (trinta) dias a partir do início da incapacidade. Caso o requerimento seja feito após o 30º dia do afastamento da atividade, o auxílio-doença somente será concedido a contar da data de entrada do requerimento. Se o(a) trabalhador(a) adoecer, deverá requerer o auxílio doença e a perícia em um posto do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), para receber os valores relativos aos dias de atestado, mesmo que inferiores a 15 dias;
- **Seguro contra acidente de trabalho:** o(a) empregador(a), a partir da competência outubro de 2015, está



obrigado(a) a recolher o seguro contra acidente de trabalho, cujo valor corresponde a 0,8% sobre o valor da remuneração que paga ao(à) trabalhador(a) doméstico(a). O recolhimento é feito na mesma guia do Simples Doméstico, utilizada para o recolhimento do FGTS;

- **Aposentadoria:** o(a) trabalhador(a) doméstico(a) tem direito à aposentadoria por tempo de contribuição, por idade e por invalidez.

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES:

Tanto o(a) empregador(a) como o(a) trabalhador(a) doméstico(a) devem cumprir as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho. O(a) empregador(a) deve oferecer, gratuitamente, os equipamentos de proteção individual (luva, sapatos para limpeza de pisos

molhados, touca para prender os cabelos para quem trabalha na cozinha, etc.) e o(a) trabalhador(a) doméstico(a) tem obrigação de usá-los para se proteger.

Ao se admitir o(a) trabalhador(a) doméstico(a), é proibido discriminar por motivo de sexo, idade, cor, estado civil ou pelo fato de o(a) trabalhador(a) ser portador(a) de deficiência. No exercício das mesmas funções, é proibido praticar salários distintos por qualquer desses critérios acima.

ATENÇÃO

PROIBIÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO INFANTIL E DO ADOLESCENTE:

**É PROIBIDA A CONTRATAÇÃO DE MENOR DE
18 ANOS PARA DESEMPENHO DE TRABALHO
DOMÉSTICO.**

**Só podem desempenhar funções de
trabalhadores(as) domésticos(as) pessoas
maiores de 18 (dezoito) anos.**

O que é INSS e para que serve?

O Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) é um órgão do Governo que cuida da Previdência Social. A Previdência Social é um seguro que garante renda ao(a) trabalhador(a) que contribui e à sua família, em casos de doença, acidente, gravidez, prisão, morte e velhice. Oferece vários benefícios que juntos asseguram cobertura de situações presentes e futuras na vida do(a) trabalhador(a) e da sua família. Para ter essa proteção social, é necessário se inscrever e contribuir todos os meses.

Como fazer a inscrição do(a) trabalhador(a) doméstico(a) na Previdência Social?

Não tendo o carnê do INSS, o(a) empregador(a) poderá cadastrar o trabalhador(a) nas Agências do INSS. O cadastro também pode ser feito pela internet (www.previdencia.gov.br), pela Central de Teleatendimento 135, ou ainda, nos postos do SAC.

DOCUMENTOS NECESSÁRIOS:

- Comprovante de residência (conta de luz, água ou telefone);
- Certidão de nascimento ou casamento;

- Carteira de Identidade e CPF;
- CTPS devidamente anotada e assinada.

ATENÇÃO

A contribuição patronal paga à Previdência Social (INSS) pelo(a) empregador(a) incidente sobre o valor da remuneração do trabalhador(a) doméstico(a) pode ser deduzida integralmente na sua Declaração de Imposto de Renda. Esta contribuição incide sobre o 13º e sobre o adicional de férias e é calculada sobre o valor de 01 salário mínimo nacional, mesmo que o salário pago ao(à) trabalhador(a) doméstico(a) seja superior.

A dedução está limitada a 01 trabalhador(a) doméstico(a) por declaração, inclusive no caso de declaração conjunta. Esta dedução só pode ser utilizada para o(a) empregador(a) que opta pelo modelo completo de Declaração de Imposto de Renda.

Os valores que os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) dão mensalmente ao Governo como parte da contribuição podem variar de um ano para o outro. Por isso é importante ficar atento(a) às regras do INSS relativas ao ano presente, para saber o quanto será descontado do salário do(a) trabalhador(a) doméstico(a) e de quanto será a contribuição do empregador(a), como se vê na tabela abaixo, referente ao ano de 2017:

Salário	Contribuição trabalhador(a) doméstico(a)	Contribuição empregador(a)
Até R\$ 1.659,38	8%	8%
De R\$ 1.659,39 Até R\$ 2.765,66	9%	8%
De R\$ 2.765,67 Até R\$ 5.531,31	11%	8%

Nota: Elaborado pelo autor.

OBSERVAÇÃO:

O(a) empregador(a) é responsável por recolher as contribuições e repassá-las à Previdência Social, até o 7º dia do mês seguinte ao da competência

IMPORTANTE

Para receber os benefícios da Previdência Social a Carteira de Trabalho deve estar corretamente assinada. O vínculo de emprego registrado na CTPS servirá para o cálculo do tempo de serviço e para prova do salário, influenciando em todos os benefícios previdenciários.

Quais são os direitos previdenciários do(a) trabalhador(a) doméstico(a) e quais os códigos que o INSS usa para cada espécie?

Benefício	Código/Espécie
Aposentadoria por Tempo de Contribuição Previdenciária	42
Aposentadoria por Idade	41
Aposentadoria por Invalidez Previdenciária	32
Aposentadoria por Invalidez por Acidente de Trabalho	92
Auxílio-doença Previdenciário ou Comum	31
Auxílio-doença por Acidente de Trabalho	91
Auxílio Acidente Previdenciário	36
Auxílio Acidente por Acidente de Trabalho	94
Auxílio-reclusão	25
Pensão por Morte	21
Pensão por Morte decorrente por Acidente de Trabalho	96
Salário-maternidade	80

Nota: Elaborado pelo autor.

Quais os critérios para se obter a aposentadoria?

- **Aposentadoria por Tempo de Contribuição** é um direito do(a) trabalhador(a) doméstico(a) que tenha feito o pagamento mensal da Previdência Social durante 35 anos (para os homens) ou 30 anos (para as mulheres);
- **Aposentadoria por Idade** é devida ao segurado (homem) que completar 65 anos e à segurada (mulher) que completar 60 anos. Para ter acesso a esse direito, o(a) trabalhador(a) doméstico(a) deve ter feito 180 contribuições mensais à Previdência;
- **Aposentadoria por Invalidez Previdenciária** é um direito do(a) trabalhador(a) doméstico(a) que tenha feito 12 contribuições mensais e depende de exame médico-pericial a cargo do INSS para verificar a condição de incapacidade, seja por doença ou por acidente. A Aposentadoria por Invalidez começa a contar da data do início da incapacidade ou da data da entrada do requerimento, se entre estas duas datas decorrerem mais de 30 dias. Essa aposentadoria será automaticamente cancelada quando o(a) aposentado(a) retornar ao trabalho;
- **Aposentadoria por Invalidez por Acidente de Trabalho** é paga ao(a) segurado(a) acidentado(a) que é considerado incapaz e sem possibilidade de reabilitação para o exercício de atividade que garanta a sua subsistência. A Aposentadoria por Invalidez por Acidente de Trabalho pode ser paga independentemente da situação de o(a) segurado(a) receber ou não o Auxílio-doença por Acidente de Trabalho;

- **Auxílio-doença Previdenciário ou Comum** é um benefício temporário pago ao(à) segurado(a) do INSS que tenha feito 12 contribuições mensais e que, por motivo de doença não relacionada à atividade profissional, fica incapaz para o trabalho. O(a) trabalhador(a) doméstico(a) tem direito ao auxílio a partir do primeiro dia de afastamento. O requerimento pode ser feito até 30 dias do início do afastamento por incapacidade. Se o requerimento for feito após o 30º dia do afastamento, o Auxílio-doença Previdenciário ou Comum só será concedido a contar da data da entrada do requerimento. O valor do benefício não poderá ser inferior ao salário mínimo.

OBSERVAÇÃO:

Está em tramitação no Congresso Nacional uma proposta de reforma da previdência que pretende alterar o atual regime previdenciário e, conseqüentemente, poderá ter impactos sobre os direitos desta categoria.

ATÉ QUANDO O(A) TRABALHADOR(A) DOMÉSTICO(A) RECEBERÁ O AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO OU COMUM?

- O auxílio-doença será pago enquanto o(a) trabalhador(a) doméstico(a) continuar incapaz para o trabalho.
- Auxílio-doença por Acidente de Trabalho é o benefício devido ao(à) segurado(a) empregado(a) que ficar incapacitado para o trabalho em decorrência de acidente do trabalho e/ou doença ocupacional.

OBSERVAÇÃO:

O INSS pode indicar processo de reabilitação profissional. Nesse caso, o(a) trabalhador(a) segurado(a), em gozo de auxílio-doença, ficará obrigado(a), sob pena de suspensão do benefício, a realizar os exames, tratamentos e processos de reabilitação profissional proporcionados pela Previdência Social, com exceção do tratamento cirúrgico.

- **Auxílio Acidente Previdenciário** é o benefício pago ao(à) trabalhador(a) que sofre um acidente de qualquer natureza e fica com sequelas que reduzem sua capacidade de trabalho. O Auxílio Acidente Previdenciário é diferente do Auxílio-doença por Acidente de Trabalho, pois o Auxílio Acidente Previdenciário não se relaciona necessariamente com o trabalho e sim a qualquer evento que cause uma incapacidade parcial incurável para o exercício da atividade profissional que o(a) trabalhador(a) pratique de modo constante.

O Auxílio Acidente Previdenciário é sempre devido para quem recebeu Auxílio-doença por Acidente de Trabalho e ficou com limitações funcionais, sejam decorrentes de lesão por acidente ou por qualquer doença com origem no trabalho. O direito é concedido para quem desenvolve sequela permanente que reduza sua capacidade de trabalho. O benefício é pago como uma forma de indenização em função do acidente e, portanto, não impede o cidadão de continuar trabalhando;

- **Auxílio Acidente por Acidente de Trabalho** é devido ao(à) segurado(a) acidentado que, após consolidação das lesões decorrentes do acidente do trabalho,

apresenta seqüela que reduza a sua capacidade de trabalho.

O Auxílio Acidente por Acidente de Trabalho pode ser concedido mesmo quando o segurado(a) esteja recebendo outra remuneração, sem importar o fato de estar recebendo outro benefício, a menos que este benefício seja aposentadoria, já que é proibida a percepção ao mesmo tempo do benefício de auxílio acidente com qualquer aposentadoria.

- **Auxílio-reclusão** é pago à família do(a) trabalhador(a) doméstico(a), segurado(a) do INSS, que é condenado(a) à prisão.
- **Pensão por Morte** é devida aos(às) dependentes do(a) segurado(a), aposentado(a) ou não, que falece. Perde o direito à pensão o pensionista que falecer, o menor que se emancipar ou completar 21 anos de idade, salvo se inválido.

OS DEPENDENTES DO(A) TRABALHADOR(A) DOMÉSTICO(A) TERÃO DIREITO A PENSÃO POR MORTE?

SIM. Os(as) dependentes do(a) trabalhador(a) doméstico(a) segurado(a) têm direito a receber pensão, quando do falecimento do(a) segurado(a). A concessão desse benefício previdenciário independe do número de contribuições pagas pelo(a) segurado(a).

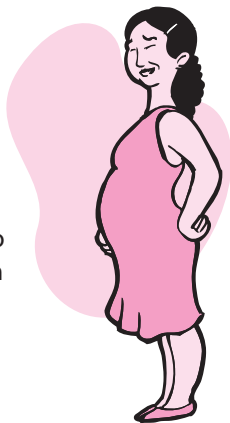
- Pensão por Morte decorrente por Acidente de Trabalho é devida aos(às) dependentes do(a) segurado(a) que falece em consequência de acidente de trabalho.

O(A) TRABALHADOR(A) DOMÉSTICO(A) TEM DIREITO A AUXÍLIO-RECLUSÃO?

SIM. Em caso de prisão do(a) trabalhador(a) doméstico(a), o Auxílio-reclusão será devido aos(às) seus dependentes.

E O SALÁRIO-MATERNIDADE?

A trabalhadora doméstica tem direito ao salário maternidade por **120 dias** com qualquer tempo de serviço e independente de contribuição (Art.30, II, do Decreto nº 3048, de 1999). Neste período, a trabalhadora fica afastada do trabalho. O Salário- maternidade pode ser requerido também por motivo de adoção ou guarda judicial, de acordo com o Artigo 392 da CLT.



O Salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social em valor não inferior ao salário mínimo e nem superior ao limite máximo do salário contribuição para a Previdência Social. O início do afastamento do trabalho é determinado por atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde (SUS) ou por médico particular. Poderá ser requerido no período entre 28 dias antes do parto e na data de sua ocorrência.

COMO REQUERER O SALÁRIO-MATERNIDADE?

Para requerer o benefício, a trabalhadora doméstica gestante deve ir a uma Agência da Previdência Social (APS) e apresentar os seguintes documentos:

1. Atestado médico declarando o mês da gestação
2. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)
3. Comprovante de recolhimento da contribuição previdenciária.

O requerimento do Salário-maternidade também poderá ser feito pela internet: **www.previdencia.gov.br**

Neste caso, o requerimento deverá ser impresso e assinado pela trabalhadora doméstica e encaminhado pelos Correios ou entregue na Agência da Previdência Social (APS) com os seguintes documentos:

- a. Cópia do CPF da requerente
- b. Atestado médico original ou cópia autenticada da Certidão de Nascimento da criança.

OBSERVAÇÃO:

Em caso de parto antecipado, a segurada terá direito aos mesmos 120 dias.

QUAL A DURAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE?

05 (cinco) dias corridos.

- Salário-família consiste em uma renda extra que varia conforme o número de filhos(as) menores de 14 anos de idade ou inválidos. Para ter direito a este benefício, o(a) trabalhador(a) doméstico(a) deve comprovar que sua renda se enquadra no limite máximo determinado pelo Governo Federal.

Vigência	Remuneração	Salário- família
A Partir de 1º/01/2017 (Portaria Interministerial MTPS/MF 8/2017)	R\$ 859,88	R\$ 44,09
	R\$ 859,89 a R\$ 1.292,43	R\$ 31,07

Nota: Elaborado pelo autor.

QUEM SÃO OS DEPENDENTES DO(A) TRABALHADOR(A) DOMÉSTICO(A)?

1. Cônjuge, companheiro(a)
2. Filho(a):
 - não emancipado(a), de qualquer condição
 - menor de 21 anos
 - inválido(a)
 - que tenha deficiência intelectual, mental ou deficiência grave. A dependência destes é presumida.
3. Pais (se não existirem outros dependentes e mediante comprovação de dependência)
4. Irmão(ã):
 - não emancipado(a), de qualquer condição
 - menor de 21 anos
 - inválido(a)
 - que tenha deficiência intelectual ou mental ou deficiência grave (se não existirem outros dependentes do grupo 1 e 2, e mediante comprovação de dependência).

OBSERVAÇÃO:

companheiro(a) é quem vive em união estável, seja uma união entre um homem e uma mulher ou entre pessoas do mesmo sexo.



O QUE É O 13º SALÁRIO?

É uma Gratificação de Natal devida ao trabalhador(a) pelo empregador(a) e paga por mês trabalhado ou fração de mês igual ou superior a 15 dias. O valor do 13º salário é calculado com base no valor integral do salário devido ao(à) trabalhador(a). Este cálculo é simples: basta dividir o valor do salário por 12 meses do ano e depois multiplicar pelo número de meses trabalhados.

SE O(A) TRABALHADOR(A) TIVER MENOS DE 1 (UM) ANO NO EMPREGO, TERÁ DIREITO A RECEBER O 13º SALÁRIO?

SIM. Neste caso, o 13º é proporcional ao número de meses trabalhados. Por exemplo: um(a) trabalhador(a) que recebe salário de R\$ 937,00 e entrou no serviço no dia 1º de julho, terá direito a 6/12, o que equivale à metade do 13º salário. Portanto receberá R\$ 468,50.

Veja outros exemplos na próxima tabela:

	Salário Integral do(a) trabalhador(a)	13º Salário	1ª Parcela (fevereiro a novembro)	2ª Parcela (até o dia 20 de dezembro)
Valor do 13º para 12 meses trabalhados	R\$ 937,00	R\$ 937,00	R\$ 468,50	R\$ 468,50
Valor do 13º para 10 meses trabalhados	R\$ 937,00	Divida R\$ 937,00 por 12 meses do ano = 78,08. Em seguida multiplique 78,08 por 10 meses trabalhados = R\$780,80	R\$ 390,40	R\$ 390,40
Valor do 13º para 6 meses trabalhados	R\$ 937,00	78,08 x 6 meses trabalhados = R\$ 468,48	R\$ 234,24	R\$ 234,24
Valor do 13º para 1 mês trabalhado	R\$ 937,00	78,08 x 01 mês trabalhado = R\$ 78,08	R\$ 39,04	R\$ 39,04

Nota: Elaborado pelo autor.

EM QUANTAS PARCELAS PODE SER PAGO O 13º SALÁRIO?

Em duas parcelas de 50%. A primeira parcela deve ser paga entre os meses de fevereiro e novembro, e a segunda até o dia 20 (vinte) de dezembro.

COMO SÃO CALCULADAS AS FÉRIAS DO(A) TRABALHADOR(A) DOMÉSTICO(A)?

O(a) trabalhador(a) doméstico(a) tem direito a férias remuneradas após cada período de 12 meses de serviço prestado à mesma pessoa ou família contado da data de admissão.

O valor das férias é igual à soma do salário acrescido de mais 1/3. Por exemplo: O(a) trabalhador(a) que recebe R\$ 937,00 tem direito a férias remuneradas de R\$ 1.249,33, que é a soma de R\$ 937,00 mais R\$ 312,33 (correspondente a 1/3 do salário). O pagamento pode ser realizado em até 02 (duas) parcelas.

O período de gozo das férias será concedido, a critério do(a) empregador(a), dentro dos 12 meses subsequentes à data em que o(a) trabalhador(a) tiver adquirido o direito. As férias poderão ser fracionadas, a critério do empregador(a), em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos. O(a) trabalhador(a) pode negociar 1/3 do período de suas férias (10 dias) e recebê-las em dinheiro.

QUAIS OS DESCONTOS AUTORIZADOS POR LEI QUE PODEM SER FEITOS SOBRE O SALÁRIO DO(A) TRABALHADOR(A) DOMÉSTICO(A)?

- **Previdência Social.** O valor da contribuição do(a) trabalhador(a) é de, no mínimo, 8%. O percentual varia de acordo com o salário, conforme tabela do INSS. O(a) empregador(a) contribui com 8% do salário registrado na CTPS do(a) trabalhador(a) doméstico(a);
- **Vale Transporte.** Pode ser descontado até 6% do salário do(a) trabalhador(a). Cabe ao(à) empregador(a) fazer o pagamento do restante do custo do transporte do(a) trabalhador(a).

Faltas ao serviço podem ser descontadas desde que não sejam justificadas com atestado médico ou que não tenham sido autorizadas pelo(a) empregador(a).

Adiantamentos concedidos mediante recibo.

OBSERVAÇÃO:

O(a) empregador(a) não pode fazer descontos no salário do(a) trabalhador(a) doméstico(a) por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, conforme disciplina a Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006.

Para moradia, o desconto somente será permitido caso seja fornecida em local diverso da residência em que ocorre a prestação de serviço, desde que seja acordada expressamente entre as partes.

COMO RESCINDIR O CONTRATO DE TRABALHO DO(A) TRABALHADOR(A) DOMÉSTICO(A)?

O empregador(a) deve fazer a rescisão elaborando um Termo de Rescisão, com todas as parcelas que estão sendo pagas ao trabalhador(a) doméstico(a), em razão do fim do contrato.

É OBRIGATÓRIA A HOMOLOGAÇÃO SINDICAL?

É exigido para os(as) trabalhadores(as) de um modo geral, quando têm mais de um ano de serviço, que o pagamento e assinatura do Termo de Rescisão seja feito no Sindicato ou no Ministério do Trabalho e Emprego. Não havendo nenhum desses entes na localidade, pode ser feito o procedimento perante o representante do Ministério Público ou o Defensor Público e, na falta ou impedimentos destes, o Juiz de Paz.

No caso do trabalho doméstico, se houver Sindicato do trabalhador(a) doméstico(a) na localidade da prestação dos serviços, recomenda-se que a homologação da rescisão seja feita nesta entidade, nos casos de relação de trabalho superior a um ano.

OBSERVAÇÃO:

Há divergências nas decisões dos Juizes em relação a este tema, porque existe regra anterior à nova legislação do trabalhador(a) doméstico que desobriga esta assistência (Instrução Normativa da Secretaria de Relações do Trabalho – SRT nº 15 de 14.07.2010).

O QUE DEVE SER PAGO POR OCASIÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO?

Se o(a) trabalhador(a) doméstico(a) é despedido(a) sem justa causa, deve ser pago:

- Aviso prévio;
- 13º salário proporcional;
- Férias vencidas mais 1/3;
- Férias proporcionais mais 1/3;
- Saldo de salário (se houver);
- Liberação das guias para saque do FGTS e Seguro Desemprego;
- Liberação dos 3,2% que foram recolhidos mensalmente sobre a remuneração devida, no mês anterior, a título de indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do(a) empregador(a).

Se o(a) trabalhador(a) doméstico(a) é despedido(a) por justa causa, deve ser pago:

- Saldo de salário (se houver);
- Férias vencidas mais 1/3.

OBSERVAÇÃO:

quando o(a) trabalhador(a) doméstico(a) estiver cumprindo aviso prévio terá direito a sair mais cedo do trabalho para procurar emprego. O horário normal de

trabalho será reduzido em 2 (duas) horas diárias. Em caso de que o(a) trabalhador(a) doméstico(a) trabalhe sem redução dessas 2 (duas) horas diárias, ele(a) pode faltar ao serviço durante 7 (sete) dias corridos. Nas duas hipóteses, não deve haver prejuízo do salário integral.

Se o(a) trabalhador(a) doméstico(a) pedir demissão, deve ser pago:

- 13º salário proporcional;
- Férias vencidas;
- Férias proporcionais;
- 1/3 sobre o valor das férias;
- Saldo de salário (se houver).

OBSERVAÇÃO:

Se o aviso prévio não for cumprido, o(a) empregador(a) pode descontar o valor correspondente na rescisão.

QUAL A DURAÇÃO DO AVISO PRÉVIO?

De 30 dias, no mínimo. Em 13/10/2011 houve uma alteração, com a publicação da Lei 12.506/2011, prevenindo um período mínimo de 30 dias para todo e qualquer trabalhador + 3 dias por ano completo trabalhado na empresa, limitado ao total de 90 dias, que é o máximo garantido por lei.

QUANDO PAGAR AS VERBAS RESCISÓRIAS?

- I. Quando for dado aviso prévio, por qualquer das partes. O(a) trabalhador(a) doméstico(a) deve cumprir os trinta dias de trabalho. O(a) empregador(a) deverá realizar o pagamento das verbas rescisórias no dia seguinte ao término do aviso prévio;
- II. Quando o(a) trabalhador(a) doméstico(a) é despedido ou pede demissão sem aviso prévio, saindo imediatamente do trabalho, o(a) empregador(a) tem 10 dias para pagar as verbas rescisórias, a contar do dia da extinção do contrato.

O QUE É ABANDONO DE EMPREGO?

O(a) trabalhador(a) doméstico(a) abandona o emprego quando falta ao trabalho durante 30 dias consecutivos, sem justificativa. O(a) empregador(a) deverá convocar o(a) trabalhador(a) doméstico(a) mediante carta registrada com aviso de recebimento, telegrama ou publicação em jornal de circulação estadual.

O(A) MENOR DE 18 ANOS PODE EXERCER O TRABALHO DOMÉSTICO?

NÃO. Até os 16 anos os(as) menores são considerados absolutamente incapazes. Entre os 16 aos 18 anos, os(as) menores passam a possuir capacidade relativa. Além disso, os(as) menores de qualquer idade até os 18 anos não podem exercer atividades domésticas, uma vez que o trabalho doméstico é considerado

inadequado para esta faixa etária, de acordo com o Decreto Presidencial nº 6481, de 12 de junho de 2008, que regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tratam da proibição das piores formas de trabalho infantil.

O(A) TRABALHADOR(A) DOMÉSTICO(A) TEM DIREITO AO FGTS (FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO)?

SIM. O(a) trabalhador(a) doméstico(a) tem esse direito e os pagamentos mensais são obrigatórios.

O(A) TRABALHADOR(A) DOMÉSTICO(A) TEM DIREITO A SEGURO DESEMPREGO?

O(a) trabalhador(a) doméstico(a) está incluído(a) no regime de FGTS e por isso pode requerer o Seguro Desemprego.

Requisitos para o trabalhador(a) receber o Seguro Desemprego:

- Extinção do contrato sem justa causa;
- Carteira assinada por pelo menos 12 meses nos últimos 18 meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação (incluído pela Lei nº 13.134, de 2015);
- Para a segunda solicitação do seguro-desemprego, carteira assinada por pelo menos 9 meses nos

últimos 12 meses imediatamente anteriores à data de dispensa (incluído pela Lei nº 13.134, de 2015);

- Para solicitar o seguro-desemprego pela terceira vez em diante, carteira assinada por 6 meses anteriores à dispensa (incluído pela Lei nº 13.134, de 2015);
- Não estar recebendo qualquer benefício previdenciário, exceto Auxílio Acidente e Pensão por Morte;
- Não possuir renda própria de qualquer natureza, suficiente à sua manutenção e de sua família.

O benefício do Seguro Desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:

- I - pela recusa, por parte do(a) trabalhador(a) desempregado(a), de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;
- II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;
- III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do Seguro Desemprego; ou
- IV - por morte do segurado.

Para requerer o Seguro Desemprego, o(a) trabalhador(a) doméstico(a) deve dirigir-se às Unidades de Atendimento ao Trabalhador da SETRE (Sinebahia), à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) ou SAC e apresentar os seguintes documentos:

- Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);

- Termo de rescisão do contrato de trabalho;
- Documento comprobatório e recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS.

OBSERVAÇÃO:

O Seguro Desemprego do(a) trabalhador(a) doméstico(a) corresponderá a até 03 (três) parcelas, de forma contínua ou alternada, no valor do salário mínimo vigente.

SITUAÇÕES ESPECÍFICAS

Dupla atividade - Caso o(a) trabalhador(a) doméstico(a) preste seus serviços tanto no âmbito residencial do(a) empregador(a) como em empresa de propriedade deste(a), fica descaracterizada a relação de trabalho doméstico, ou, de acordo com as circunstâncias, fica caracterizada a existência de dois vínculos distintos de emprego.

Diarista - O reconhecimento do vínculo empregatício do(a) trabalhador(a) doméstico(a) está condicionado à continuidade na prestação dos serviços.

O(a) trabalhador(a) doméstico(a) autônomo(a), chamado(a) de diarista presta o serviço e deve receber no mesmo dia a remuneração do seu trabalho. Se não quiser mais fazê-lo não precisa avisar com antecedência ou submeter-se a nenhuma formalidade.

O que é Assédio Moral?

É a repetição e permanência de um comportamento abusivo, de alguém que importuna outra pessoa de maneira contínua. É uma espécie de tortura psicológica, de violência moral, disfarçada, seja por gestos, palavras, escritos, atitudes, etc. Provoca vergonha, humilhação, constrangimento, depressão e outros sentimentos negativos que abalam psicologicamente o(a) trabalhador(a) e ferem a sua dignidade, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.



Exemplos:

- Instruções confusas e imprecisas ao(à) trabalhador(a);
- Dificultar o trabalho;
- Atribuir erros imaginários ao(à) trabalhador(a);
- Exigir, sem necessidades, trabalhos urgentes;

- Sobrecarregar de tarefas;
- Ignorar a presença do(a) trabalhador(a) ou não cumprimentá-lo(a) ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente;
- Fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao(à) trabalhador(a) em público;
- Exigir horários de trabalho injustificados;
- Não entregar ou retirar do(a) trabalhador(a) seus instrumentos de trabalho;
- Agredir física ou verbalmente, quando estão só o(a) assediador(a) e a vítima ou na presença de terceiros;
- Revistar bolsas ou o corpo do(a) trabalhador(a);
- Ameaçar e insultar o(a) trabalhador(a);
- Isolar o(a) trabalhador(a).

COMO RECONHECER UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL CONTRA O(A) TRABALHADOR(A)?

Assédio sexual ocorre quando o(a) empregador(a) aborda o(a) trabalhador(a) com intenção sexual, sem que este(a) concorde ou deseje. O (a) agressor(a) usa de sua posição privilegiada de empregador(a) para conseguir favores sexuais de subordinados(as). Assédio sexual é crime, previsto no artigo 216-A, do Código Penal brasileiro.

Exemplo: cantadas, insinuações, gestos, palavras de intimidade, insistência na aproximação física, chantagem,

intimidação, exigência de uso de roupas curtas ou sensuais que o(a) assediador(a) utiliza com objetivo de se aproveitar sexualmente da vítima.



CONDIÇÕES MÍNIMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE

As informações aqui utilizadas foram retiradas do texto sobre as *Condições Mínimas de Segurança, Saúde, Conforto e Alimentação do Trabalhador(a) Doméstico(a)* publicado na página do antigo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), agora transformado em Ministério do Trabalho (MTb). Publicada também na página do Ministério Público do Trabalho (MPT), onde está acessível: http://www.trabalho.pr.gov.br/arquivos/File/crt/Abril_2012_CARTILHA_DA_TRABALHADORA_DOMESTICA.pdf

Alimentação: Deve ser fornecida em quantidade e qualidade compatíveis com a necessidade nutricional e a atividade desenvolvida.

Habitação: Deve ter capacidade dimensionada de acordo com o número de moradores e possuir:

- Ventilação e iluminação suficiente;
- Rede de energia elétrica devidamente protegida;
- Pisos, paredes e cobertura adequados;
- Instalações sanitárias adequadas;
- Portas e janelas capazes de proporcionar vedação suficiente.

Trabalho em altura: A limpeza da face externa de janelas e fachadas de edifícios pode expor o(a) trabalhador(a) doméstico(a) ao risco de queda de altura. O Sindicato dos Empregados Domésticos orienta a não execução deste serviço, cuja responsabilidade deve ser do condomínio.

Levantamento e transporte de cargas: O(a) empregador(a) não deve exigir do(a) trabalhador(a) doméstico(a) o levantamento ou transporte manual de carga, cujo peso seja capaz de comprometer sua saúde ou sua segurança.

Riscos ambientais: As atividades domésticas expõem os(as) trabalhadores(as) a diversos agentes físicos, químicos e biológicos que podem prejudicar a sua saúde. Dentre os principais agentes, destacam-se os microorganismos presentes nas instalações sanitárias e no lixo, produtos de limpeza, umidade e calor.

Por isso, o(a) empregador(a) é responsável pela adoção de medidas de proteção, como a redução de tempo de exposição a estes produtos e situações, e deve disponibilizar equipamentos (calçados e luvas impermeáveis) para reduzir o contato do(a) trabalhador(a) com agentes ambientais perigosos.

Nas atividades de higienização, o(a) empregador(a) deve cuidar para que o(a) trabalhador(a) doméstico(a) utilize apenas produtos químicos destinados ao uso doméstico. É importante ler e cumprir as recomendações contidas nos rótulos.

Riscos de acidentes: Os(as) trabalhadores(as) domésticos(as) também estão sujeitos a diversos tipos de acidentes, tais como: queimaduras, quedas, cortes e choques elétricos.

Para a redução dos riscos, o(a) empregador(a) deve adotar uma série de medidas de proteção:

- Exigir ritmo de trabalho compatível com a natureza da atividade e a capacidade do(a) trabalhador(a) doméstico(a);
- Fornecer material de trabalho adequado à tarefa a ser executada e em boas condições de uso;
- Orientar permanentemente o(a) trabalhador(a) doméstico(a) sobre as tarefas e seus riscos;
- Proibir trabalho em altura com risco de queda.

Acompanhamento médico: É aconselhável que o(a) trabalhador(a) doméstico(a) seja submetido a acompanhamento médico periódico, com o objetivo de prevenção e diagnóstico precoce de danos à saúde relacionados ao trabalho.



SECRETARIA DO TRABALHO, EMPREGO, RENDA E ESPORTE DO ESTADO DA BAHIA (SETRE)

Tem por finalidade planejar e executar as políticas de emprego, renda e de apoio à formação do(a) trabalhador(a); executar e coordenar a Política Estadual de Economia Solidária, a Política Estadual de Apoio ao Cooperativismo, a Política Estadual de Esporte e Lazer, bem como as ações de prevenção, incentivo, promoção e divulgação do artesanato baiano. Tem como competência, dentre outras, propiciar condições e iniciativas que estimulem a promoção do trabalho decente para todos.

Av. Luiz Viana Filho, 2ª Av., nº 200 – CAB

CEP 41.745-003 – Salvador – Bahia

www.setre.ba.gov.br

Agenda Bahia do Trabalho Decente: 3115-9937 / 9901

ATENDIMENTO AO TRABALHADOR AUTÔNOMO (SINEBAHIA – PATRA)

Antes chamado de Programa de Apoio ao Trabalhador Autônomo (Patra), tem como objetivo facilitar o acesso de trabalhadores(as) autônomos (prestadores de serviço e diaristas) ao mercado de trabalho.

Sob gestão da Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte do Estado da Bahia (Setre), o SineBahia Atendimento ao(à) Trabalhador(a) Autônomo(a) está presente em seis municípios baianos: Salvador, Lauro de Freitas, Camaçari, Feira de Santana, Juazeiro e Vitória da Conquista.

Sede – Salvador

Av. Antonio Carlos Magalhães,
Edifício Torres do Iguatemi, 3359
Salvador – Bahia
Tel: 71 3116-0192

Horário de atendimento:
7h às 17h de segunda a sexta-feira

SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DA BAHIA (SINDOMÉSTICO – BA)

Todos os(as) trabalhadores(as) têm direito à criação de associação profissional ou sindical, sem necessidade de autorização do Estado. Esse é um direito assegurado aos(às) trabalhadores(as) pela Constituição Federal.

É importante para o(a) trabalhador(a) doméstico(a) filiar-se ao seu Sindicato. O Sindicato é o órgão que defende os direitos e interesses coletivos e individuais da categoria.

O Sindicato dos(as) Trabalhadores(as) Domésticos(as) fica situado no endereço:

Av. Vasco da Gama, 682 - Edf. Juremeiro
Federação – Salvador – Bahia
Tels.: (71) 3334-1734 / 3335-0630
E-mail: sindomestico@ig.com.br

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS(AS) TRABALHADORES(AS) DOMÉSTICOS(AS) (FENATRAD)

A Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad) é uma associação formada por 26 sindicatos e mais uma associação. Ela representa uma categoria formada por, aproximadamente, 7,2 milhões de pessoas no Brasil.

As organizações filiadas à federação estão presentes em 15 Estados brasileiros: Acre, Bahia, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Paraíba, Paraná, Piauí, Pernambuco, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro, São Paulo, Santa Catarina e Sergipe.

Av. Vasco da Gama, 682 – Edf. Juremeiro – 1º andar
Federação – Salvador – Bahia
Tel.: (71) 3322-3871
E-mail: sindomestico@ig.com.br

JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho é o órgão do Poder Judiciário que vai verificar se os direitos trabalhistas estão sendo garantidos. Para obter um resultado é preciso provar os fatos ocorridos, por meio de um processo, que deverá ser conduzido, de preferência, por um advogado, que deve ser da confiança do(a) trabalhador(a) doméstico(a). Através da sentença, Juiz dirá quem tem razão, o(a) empregador(a) ou o(a) trabalhador(a).

MINISTÉRIO DO TRABALHO

Vinculado ao Poder Executivo (Presidência da República), define e executa a política nacional de emprego e fiscaliza as empresas, verificando se estão cumprindo a lei; presta assistência a trabalhadores(as) e empregadores(as), solucionando dúvidas sobre direitos e deveres trabalhistas.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT)

Órgão público que atua na defesa dos direitos dos(as) trabalhadores(as), por meio das Procuradorias Regionais do Trabalho. Recebe denúncias feitas por sindicatos ou por trabalhadores(as) e promove inquéritos civis e ações judiciais para a proteção e defesa dos interesses do(a) trabalhador(a).

Av. Sete de Setembro, 308 – Corredor da Vitória
Salvador – Bahia

Tels.: 71 3324-3444/3324-3400

Denúncias: 0800-71-0990

Horário de atendimento: 12h30 às 18h30

No site da Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região – Bahia, encontram-se informações sobre todos os Ofícios na Bahia: www.prt5.mpt.gov.br

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS)

É a instituição pública responsável pela transferência de renda a todo(a) trabalhador(a) contribuinte que perde a capacidade para o trabalho seja por doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, maternidade, reclusão e tempo de contribuição à Previdência Social.

Mais informações através do site: www.trabalhodomestico.ba.gov.br

Modelos de Formulários:

- Contrato de Experiência
- Recibo de Pagamento de Salário
- Recibo de Férias
- Recibo de Entrega de Vale-Transporte
- Recibo de Adiantamento de Salário
- Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho do(a) Trabalhador(a) Doméstico(a)
- Cálculo de Rescisão Contratual de Trabalhador(a) Doméstico(a)
- Carta de Demissão do(a) Trabalhador(a) Doméstico(a) para Empregador(a) com aviso prévio
- Carta de Demissão do(a) Trabalhador (a) Doméstico(a) para o(a) Empregador(a) sem aviso prévio
- Carta de Despedida do(a) Empregador(a) para o(a) Trabalhador(a) Doméstico(a) com aviso prévio
- Carta de Despedida do(a) Empregador(a) para o(a) Trabalhador(a) Doméstico(a) sem aviso prévio.
- Lista de códigos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

CONTRATANTE: Nome do(a) empregador(a), nacionalidade, estado civil, qualificação profissional, RG, CPF, endereço completo com CEP.

CONTRATADO(A): Nome do(a) trabalhador(a) doméstico(a), nacionalidade, estado civil, qualificação profissional, RG, CPF, CTPS, endereço completo com CEP.

OBJETO e DURAÇÃO: trabalho doméstico, na função de _____ (cozinheiro(a), faxineiro(a), babá, motorista, jardineiro(a), etc.), em caráter de experiência pelo prazo de ___ dias (máximo de 90 dias), iniciando em _____ e terminando em _____ quando este contrato se extinguirá, de pleno direito, sem aviso prévio, podendo ser prorrogado na forma da lei e tornando-se por tempo indeterminado se ultrapassada a data ajustada para a extinção (somente pode haver prorrogação se inicialmente for ajustado prazo menor que 90 dias).

SALÁRIO: será pago mensalmente o salário de R\$ (.....).

Local/data: _____, _____

EMPREGADOR(A)

TRABALHADOR(A)

*uma via ficará com o(a) empregador(a) e outra com o(a) trabalhador(a)

RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

Empregador(a): _____

Trabalhador(a): _____

Período/mês a que se refere o pagamento: _____

Salário mensal R\$ _____ Deduções: R\$ _____

INSS R\$ _____

Adiantamento do Salário R\$ _____

Vale-Transporte R\$ _____

Descontos Efetuados R\$ _____

Recebi a quantia líquida de R\$ (_____
_____), referente ao salário que me é devido pelos
serviços prestados em razão do contrato de trabalho.

Local/data: _____, _____

Assinatura do(a) trabalhador(a)

*uma via ficará com o(a) empregador(a) e outra com o(a) trabalhador(a)

RECIBO DE FÉRIAS

Empregador(a): _____

Trabalhador(a): _____

Período Aquisitivo: _____

Período de gozo: _____

Valor da Remuneração R\$ _____

1/3 Constitucional R\$ _____

Descontos R\$ _____

Adiantamentos R\$ _____

Valor Líquido R\$ _____

Recebi a quantia líquida de R\$ _____

(_____), referente às férias do período acima indicado em razão do contrato de trabalho de serviços domésticos.

Local/data: _____, _____

Assinatura do(a) trabalhador(a)

*uma via ficará com o(a) empregador(a) e outra com o(a) trabalhador(a)

RECIBO DE ENTREGA DE VALE-TRANSPORTE

Empregador(a): _____

Trabalhador(a): _____

Recebi _____ vales-transportes,
referentes ao mês de _____, pelo que firmo o
presente.

Local/data: _____, _____

Assinatura do(a) trabalhador(a)

*uma via ficará com o(a) empregador(a) e outra com o(a) trabalhador(a)

RECIBO DE ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

Recebi do Sr.(a).....
a importância de R\$.....
a título de adiantamento de salário do mês de
a ser descontado do próximo pagamento.

Local/data: _____, _____

Assinatura do(a) trabalhador(a)

*uma via ficará com o(a) empregador(a) e outra com o(a) trabalhador(a)

TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO DO(A) TRABALHADOR(A) DOMÉSTICO(A)

Empregador(a)CPF.....
Endereço.....CEP.....
Bairro.....Município.....UF.....
Trabalhador(a).....CPF.....
CTPS.....Série.....Data de nascimento.....
Data de Admissão.....Maior Remuneração.....
Data de Afastamento.....Aviso Prévio Motivo da
Demissão.....

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Aviso Prévio Indenizado R\$..... 13º Salário R\$.....
13º Proporcional R\$..... Férias Vencidas R\$.....
Férias Proporcionais R\$..... 1/3 de Férias R\$.....
Saldo de Salário R\$.....
TOTAL BRUTO R\$**DESCONTOS R\$**
Previdência R\$..... Previdência 13º Salário R\$.....
Adiantamentos R\$.....**Total Líquido R\$**.....

Recebi a quantia líquida de R\$.....(.....),
como pagamento dos direitos trabalhistas que me são devidos
em razão da rescisão do contrato de trabalho, pelo que dou a
devida quitação.

Local/data: _____, _____

Assinatura do(a) trabalhador(a)

*uma via ficará com o(a) empregador(a) e outra com o(a) trabalhador(a)

CÁLCULO DE RESCISÃO CONTRATUAL DE TRABALHADOR(A) DOMÉSTICO(A)

Nome

Admissão Aviso

Desligamento

Maior Remuneração

Aviso Prévio Indenizado 30 dias R\$

13º Salário 30 dias R\$

Férias Vencidas 30 dias R\$

1/3 sobre Férias 30 dias R\$

Saldo de Salário 30 dias R\$

Outros 30 dias R\$

TOTAL R\$

Local/data: _____, _____

*uma via ficará com o(a) empregador(a) e outra com o(a) trabalhador(a)

CARTA DE DEMISSÃO

Do(a) trabalhador(a) doméstico(a)
para o(a) empregador(a) **com aviso prévio**

Local e data, _____

Ilmo (a). Sr. (a). _____

Comunico-lhe que dentro de 30 dias, não mais prestarei serviços a V.Sa por motivo de ordem particular.

Terminando o prazo, considerarei extinto o meu contrato, retirando-me do emprego.

Atenciosamente,

Assinatura do(a) trabalhador(a)

Ciente:

Data e assinatura do empregador(a)

OBS: os 30 dias serão contados a partir da data em que o empregador tomar conhecimento e assinar o seu ciente na cópia que deve ficar no poder do(a) empregado(a).

*uma via ficará com o(a) empregador(a) e outra com o(a) trabalhador(a)

CARTA DE DEMISSÃO

Do(a) trabalhador(a) doméstico(a)
para o(a) empregador(a) **sem aviso prévio**

Local e data, _____

Ilmo (a). Sr. (a). _____

Comunico-lhe que, a partir desta data, deixarei de prestar serviços a V.Sa., por motivo de ordem particular.

Solicito-lhe a dispensa do cumprimento do período de aviso prévio, esperando ser atendido, sem prejuízo do pagamento dos meus haveres a ser pagos

Atenciosamente,

Assinatura do(a) trabalhador(a)

Ciente:

Data e assinatura do empregador(a)

*uma via ficará com o(a) empregador(a) e outra com o(a) trabalhador(a)

CARTA DE DESPEDIDA

Do(a) trabalhador(a) doméstico(a)
para o(a) empregador(a) **com aviso prévio**

Local e data, _____

Ilmo (a). Sr. (a). _____
Comunico-lhe que, após 30 dias do recebimento desta, o seu contrato estará extinto, de modo que não utilizarei mais dos seus serviços.

Durante o período do aviso prévio, V.Sa. trabalhará duas horas a menos por dia (ou sete dias consecutivos a menos no prazo do aviso), para procurar outro emprego.

Atenciosamente,

Assinatura do(a) trabalhador(a)

Ciente:

Data e assinatura do empregador(a)

OBS: os 30 dias serão contados a partir da data em que o empregador tomar conhecimento e assinar o seu ciente na cópia que deve ficar no poder do(a) empregado(a).

*uma via ficará com o(a) empregador(a) e outra com o(a) trabalhador(a)

CARTA DE DESPEDIDA

Do(a) trabalhador(a) doméstico(a)
para o(a) empregador(a) **sem aviso prévio**

Local e data, _____

Ilmo (a). Sr. (a). _____
Comunico-lhe que a partir desta data não mais utilizarei os seus serviços, ficando extinto sem justa causa o contrato de trabalho doméstico existente entre nós.

Serão pagos o aviso prévio de 30 dias e demais verbas trabalhistas a que tem direito.

Atenciosamente,

Assinatura do(a) trabalhador(a)

Ciente:

Data e assinatura do empregador(a)

*uma via ficará com o(a) empregador(a) e outra com o(a) trabalhador(a)

Cargo ou Função	CBO
Acompanhante de idosos	5162-10
Arrumadeira	0121-10
Assistente doméstico	2516-05
Assistente pessoal	5402-05
Babá	5162-05
Caseiro	5121-05
Cozinheiro	5132-10
Cuidador de criança	5162-10
Dama de companhia	5162-10
Empregada doméstica	5121-05
Faxineira	5121-05
Garçom	5134-05
Governanta	5131-05
Jardineiro	6220-10
Lavadeira	5163-05
Marinheiro	7827-25
Moço de convés	7827-15
Mordomo	5131-05
Motorista	7823-05
Passadeira	5163-25
Piloto	0413-50
Vigia	5174-20

Nota: Elaborado pelo autor.

- Constituição da República Federativa do Brasil
- Cartilha do Trabalho Doméstico – Direito e Deveres, 3ª edição, 2007, Ministério do Trabalho e Emprego (consulta e transcrição na íntegra do item condições mínimas de segurança, saúde, conforto e alimentação).
- Trabalho doméstico: direitos e deveres: orientações. – 3. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007. 36 p.: il.
- Cartilha do Simples Doméstico: <https://www.esocial.gov.br/doc/cartilha-simples-domestico-v1.1.pdf>
- Cartilha da Trabalhadora Doméstica: http://www.trabalho.pr.gov.br/arquivos/File/crt/Abril_2012_CARTILHA_DA_TRABALHADORA_DOMESTICA.pdf
- Ministério da Previdência: <http://www.previdencia.gov.br/>
- Ministério do Trabalho: <http://www.trabalho.gov.br/>
- Consolidação das Leis do Trabalho, Editora Saraiva
- Lei Federal 605, de 05/01/1949
- Lei Federal nº 5859, de 11/12/1972
- Lei Federal nº 8.212, de 24/07/1991
- Lei Federal nº 8.213, de 24/07/1991
- Lei Federal nº 11.324, de 19/07/2006
- Lei Complementar nº 150, de 1º/06/2016



SECRETARIA DO
**TRABALHO, EMPREGO,
RENDA E ESPORTE**

BAHIA
GOVERNO DO ESTADO



CETER - BA



MINISTÉRIO DO
TRABALHO



FETIPA-BA



SAEB / SDE / SEC / SECTI / SJDHDS / SEPROMI
SEAGRI / SESAB / SEPLAN / SPM / SEMA / SDR

Promover Trabalho Decente para combater a
pobreza e as desigualdades sociais

www2.setre.ba.gov.br/trabalhodecente/



SECRETARIA DO
TRABALHO, EMPREGO,
RENDA E ESPORTE

BAHIA 
GOVERNO DO ESTADO