

Expediente

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO

CURITIBA - PARANÁ
ESCOLA JUDICIAL

PRESIDENTE

Desembargador ARNOR LIMA NETO

VICE-PRESIDENTE

Desembargadora MARLENE TERESINHA FUVERKI
SUGUIMATSU

CORREGEDOR REGIONAL

Desembargador UBIRAJARA CARLOS MENDES

CONSELHO ADMINISTRATIVO BIÊNIO 2016/2017

Desembargador Arion Mazurkevic (Diretor)
Desembargador Cássio Colombo Filho (Vice-Diretor)
Juiz Titular Eduardo Milléo Baracat (Coordenador)
Juíza Titular Morgana de Almeida Richa (Vice-Coordenadora)
Desembargador Célio Horst Waldraff
Desembargador Archimedes Castro Campos Junior
Juiz Titular Leonardo Vieira Wandelli
Juíza Titular Ana Paula Sefrin Saladini
Juíza Substituta Hilda Maria Brzezinski da Cunha Nogueira
Juiz Substituto Thiago Mira de Assumpção Rosado
Juiz José Aparecido dos Santos (Presidente da AMATRA IX)

COMISSÃO DE EaD e PUBLICAÇÕES

Desembargador Cássio Colombo Filho
Juiz Titular Fernando Hoffmann
Juiz Titular Lourival Barão Marques Filho

GRUPO DE TRABALHO E PESQUISA

Desembargador Luiz Eduardo Gunther - Orientador
Adriana Cavalcante de Souza Schio
Eloina Ferreira Baltazar
Juliana Cristina Busnardo de Araújo
Larissa Renata Kloss
Maria Ângela de Novaes Marques
Maria da Glória Malta Rodrigues Neiva de Lima
Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Serviço de Biblioteca
Assessoria da Direção Geral
Assessoria de Comunicação Social

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos online (Creative Commons)

APOIO À PESQUISA

Daniel Rodney Weidman Junior

SEÇÃO DE DIAGRAMAÇÃO E PUBLICAÇÕES DIGITAIS

Patrícia Eliza Dvorak

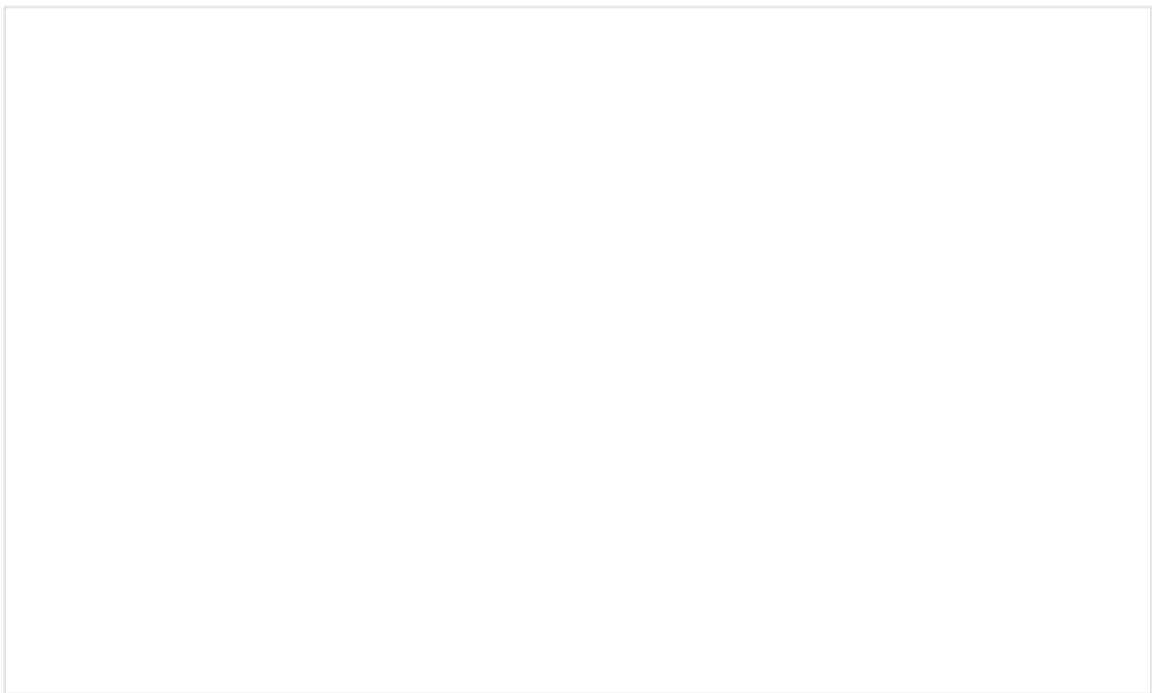


Edição temática
Periodicidade Mensal
Ano V – 2016 – n. 52

Apresentação

Apresentação do Juiz Luciano Augusto de Toledo Coelho.

Clique para assistir.



No canto direito inferior do vídeo é possível ampliar a tela.

Sumário

ARTIGOS

O Trabalho Doméstico Análogo a Condição de Escravo como Exemplo de Trabalho Forçado ainda Existente no Brasil - Marco Antônio César Villatore e Rita de Cássia A.B. Peron.....	7
A Nova Disciplina Previdenciária dos Empregados Domésticos com o Advento da LC nº 150/15 - Fábio Zambitte Ibrahim.....	18
Empregado Doméstico e Diarista: caracterização e Diferenças na Lei e na Jurisprudência - Gustavo Filipe Barbosa Garcia	23
Trabalho Doméstico: ainda em Busca da Igualdade - Nancy Mahra de Medeiros Nicolas Oliveira.....	26
Possibilidades e Limites na Aplicação da CLT aos Domésticos após a Lei Complementar 150 de 2015 - Luciano Augusto de Toledo Coelho e Jordane Núbia Limberger	33
Obscuridades da LC 150/2015 - Homero Batista Mateus da Silva.....	51
Nova Lei dos Domésticos: avanços e Questões Controversas - Camila EscorsinScheifer e Silvana Souza Netto Mandalozzo	67
Trabalho Decente Doméstico: a Nova Lei Complementar 150/2015 - Renata de Assis Calsing e Rúbia Zanotelli de Alvarenga.....	75

ACÓRDÃOS

Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador, Altino Pedrozo Dos Santos publicado no DJE em 07/06/2016.....	99
Acórdão da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Archimedes Castro Campos Junior publicado no DJE em 29/06/2016.....	105

Acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Paulo Ricardo Pozzolo, publicado no DJE em 01/03/2016. 116

EMENTAS..... 128

SENTENÇAS

Sentença da 6ª Vara do Trabalho de Londrina publicada no DEJT 30/06/2016, Juiz do Trabalho Reginaldo Melhado 132

Sentença da 4ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa, publicada no DEJT 24/05/2016, Juíza do Trabalho Simone Galan De Figueiredo 141

Sentença da 4ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa, publicada no DEJT 08/06/2015, Juíza do Trabalho Simone Galan de Figueiredo. 151

Sentença da 8ª Vara do Trabalho de Curitiba, publicada no DEJT 17/12/2015, Juíza do Trabalho Juliane Penteado de Carvalho Bernardi..... 164

SÚMULAS..... 171

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS 172

REGISTRO ESPECIAL

Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho -Mediador 173

Convenção Coletiva de Trabalho - Sindicato das Empregadas Domésticas e Trabalhadores Domésticos de Araraquara e Região 2016 176

Convenção Coletiva de Trabalho - Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região 2016 201

Convenção Coletiva de Trabalho - Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos De Jundiaí e Região 2014..... 227

Convenção Coletiva de Trabalho - Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Araraquara e Região 2014 284

Convenção Coletiva de Trabalho - Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Jundiaí e Região 2015 334

SINOPSES

Que Horas Ela Volta? - Adriana Cavalcante De Souza Schio 386

RESENHAS

Inovações no Direito do Trabalho Doméstico - Adriana Cavalcante De Souza Schio 388

O novo manual do trabalho doméstico - Com comentários aos artigos da LC n. 150/2015 - Adriana Cavalcante De Souza Schio 390

NOTÍCIAS..... 392

BIBLIOGRAFIA 393

O TRABALHO DOMÉSTICO ANÁLOGO A CONDIÇÃO DE ESCRAVO COMO EXEMPLO DE TRABALHO FORÇADO AINDA EXISTENTE NO BRASIL

Marco Antônio César Villatore

Rita de Cássia A.B. Peron

RESUMO: Mesmo depois do final da escravidão formal no mundo, temos ainda milhares de casos de trabalho forçado ou em condições análogas ao escravo em todos os países. Diante desse problema global diversas medidas são tomadas para coibir essa prática que vai contra os direitos humanos a que todos temos direitos. O principal órgão no combate a esse problema é a Organização Internacional do Trabalho, que através de Convenções e projetos estabelece diretrizes aos países na ajuda para acabar com esse mal. Dentre os países que mais se destacam nesse combate está o Brasil, que mesmo apresentando altos índices de trabalho forçado e análogo ao de escravo, trabalha de diversas formas para acabar com esse problema. Diante desse cenário vamos tratar nesse trabalho de uma forma terrível de trabalho forçado que se apresenta de forma

silenciosa em nossa sociedade: o trabalho no ambiente doméstico, muitas vezes exercido por pessoas que prestam esse serviço desde a infância até a velhice, sem nunca saber de seus direitos e sem nunca receber salário ou tratamento digno pelos serviços prestados durante uma vida. Frente a essa modalidade de trabalho análogo à condição de escravo toda a sociedade deve agir em seu combate, para que possamos acabar com o sofrimento de diversas pessoas que são exploradas, diante de sua falta de instrução e conhecimento dos seus direitos, e estão vivendo em prisões psicológicas criadas pelos seus patrões, que se passam por boas pessoas que só querem ajudar, quando na verdade estão exercendo um papel semelhante ao dos antigos senhores de escravos.

Palavras-chave: Trabalho forçado; Condição análoga a de escravo; Formas de combate.



Marco Antônio César Villatore

Pós-Doutorando em Direito Econômico pela Universidade de Roma II, “Tor Vergata”, Doutor pela Universidade de Roma I, “La Sapienza”/UFSC e Mestre pela PUC/SP. Professor Adjunto da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Professor Titular do Curso de Mestrado e do Doutorado em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR).



Rita de Cássia A.B. Peron

Mestranda pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Advogada Trabalhista.

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. Trabalho doméstico em condições análogas ao de escravo; 3. Formas de combate; 4. Considerações Finais; 5. Referências Bibliográficas.

INTRODUÇÃO

O direito de ter um escravo como propriedade há muito já não faz parte de nosso ordenamento jurídico, entretanto até os dias atuais perdura a situação de trabalhadores e trabalhadoras que são submetidos a condições de escravidão, ou mesmo que trabalham em condições análogas a de escravos.

O tema que trataremos nesse estudo é sobre a condição análoga de escravo que alguns trabalhadores domésticos estão submetidos no nosso país, de adultos e muitas vezes de crianças de adolescentes que são retirados de suas famílias por outras mais abastadas financeiramente, que lhe prometem melhores condições de vida, estudos e tratamento igual ao de um membro da família, mas que recebem somente serviços domésticos a serem realizados em troca de comida, de vestimentas e de um lugar para morar.

Acerca do conceito de trabalho forçado é dado pela Convenção número 29 da OIT, como o trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça ou para o qual não se tenha oferecido espontaneamente.

Já a Diretora da OIT no Brasil, Laís Abramo, coloca o conceito brasileiro de trabalho análogo à condição de escravo, da seguinte forma:

O conceito brasileiro de “trabalho análogo ao de escravo”, ainda que essencialmente baseado no conceito de trabalho forçado estabelecido nas convenções

da OIT sobre o tema, inclui a noção de condições degradantes de trabalho. O arcabouço legal brasileiro, assim como o das políticas governamentais, busca sancionar os empregadores que sujeitam sua força de trabalho a condições degradantes e inaceitáveis, reconhecendo ainda a responsabilidade das autoridades públicas de melhorar essas condições como parte do compromisso brasileiro com a Agenda Nacional do Trabalho Decente¹.

Diante desse conceito podemos enquadrar o trabalho dos empregados domésticos no âmbito familiar, sem pagamento em dinheiro, apenas com a troca dos serviços por moradia, comida e vestimentas, como trabalho na condição análoga a de escravo e podemos assim apresentar as medidas necessárias ao seu combate.

1. Trabalho doméstico em condições análogas ao de escravo

Como proteção ao trabalho e erradicação ao trabalho escravo temos os artigos dos artigos 1º., incisos I, III e IV, art. 4º., inciso II e art. 5º., incisos III, X, XV e LXVII e art. 7º., inciso X, da nossa Constituição de 1988.

O Brasil também ratificou as Convenções 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho, que tratam da erradicação do trabalho

1 ABRAMO, Laís. Apresentação: CPI do Trabalho Escravo, in http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/falalaiscpi_836.pdf. Acessado em 10 de abril de 2013.

escravo no mundo. Temos também muitos movimentos e projetos nesse sentido.

Segundo Laís Abramo, em sua apresentação na CPI do Trabalho Escravo, tratada na Organização Internacional do Trabalho, na promoção do trabalho decente através da prevenção e erradicação do trabalho escravo como imperativo ético, moral e de justiça social, afirma que: *“O trabalho forçado é a antítese do trabalho decente. Constitui uma grave violação dos Direitos Humanos e dos Direitos Fundamentais no Trabalho.”*²

Conforme dados da Organização Internacional do Trabalho, existem quase 21 milhões de pessoas, no mundo, trabalham de maneira forçada, sendo que três em cada grupo de mil pessoas estão em situação de trabalho forçado na atualidade. Dentro desses números temos que 14,2 milhões, ou seja 68%, são vítimas de trabalho forçado em atividades econômicas, e dentre essas atividades encontra-se o trabalho doméstico. Destaca-se ainda que 5,5 milhões, ou seja 26% desse número é de trabalhadores menores de 18 anos.³

Portanto temos um grande número de trabalho doméstico análogo à condição de escravos, no Brasil e no mundo. Entretanto esse dado pode não retratar nossa realidade brasileira, tendo que não se trata de uma situação exposta, pois os crimes são cometidos dentro das casas dos patrões, sendo assim, essa situação é de difícil verificação na prática.

2 ABRAMO, Laís. Apresentação: CPI do Trabalho Escravo, in http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/falalaiscpi_836.pdf. Acesso em 09 de abril de 2013.

3 Organização Internacional do Trabalho: Promovendo o Trabalho Decente, <http://www.oitbrasil.org.br/node/846>. Acessado em 08 de abril de 2013.

Durante todo o período de escravidão no Brasil, nós contamos com a figura do escravo doméstico, que trabalhava dentro da casa dos seus senhores. Ele realizava os trabalhos dentro do ambiente familiar e em troca usufruía de certos confortos domésticos, como dormir dentro de local coberto, comer da mesma comida dos patrões e receber vestimentas decentes.

Entretanto, mesmo depois do fim formal da escravidão, ainda temos, nos dias atuais uma figura como essa, pois contamos com empregados que trabalham no ambiente doméstico de uma família, recebendo como pagamento pelos serviços prestados apenas a sua comida, vestuário e o direito de habitação no local de trabalho, na maioria das vezes em situações insalubres.

No regime de escravidão tínhamos os castigos físicos pelo não cumprimento das obrigações, insubordinação e tentativas de fuga. Hoje o que vivenciamos é uma prisão psicológica, onde o empregado se sente tão grato pelo “ótimo” tratamento que recebe, sendo considerado como “membro da família”, que acaba preso da mesma forma que o antigo escravo.

Sobre o ponto em comum entre os dois tipos de escravidão dispõe Gustavo Filipe Barbosa Garcia que:

O chamado ‘trabalho análogo ao de escravo’, verificado no presente, apresenta diferenças da escravidão indicada anteriormente. Esta existiu em nosso País até a época do Brasil Império, tendo a Lei Áurea, de 13 de maio de 1888, decretando a abolição da escravatura. Mesmo assim, ambas afrontam a dignidade da pessoa humana, estando em

total desacordo com o princípio de valorização social do trabalho. Por isso, todas as formas de trabalho análogo à condição de escravo, e mesmo de trabalho degradante, deve ser combatidas com vigor pelo Estado e por toda a sociedade ⁴.

Como exemplo desse sentimento de gratidão, que é implantado pelos patrões, como forma de esconder do empregado que se encontra em situação de trabalho degradante, e convencê-lo de que está em uma situação favorável, transcrevemos abaixo o depoimento de uma senhora, retirado de uma notícia do Tribunal Superior do Trabalho, sobre as muitas faces do trabalho infantil doméstico:

[...] Maria Teotônia Ramos da Silva, aposentada após 60 de trabalho doméstico, relata sua experiência de começar a trabalhar aos 11 anos na casa de uma família abastada de São Luís (MA). Ela não tem dúvida em dizer que foi “uma coisa muita boa”. “Eu sempre quis ter minhas coisas, um sapato, um vestidinho”, responde justificando o precoce início na vida profissional. Dona Teotônia garante que aprendeu muita coisa naquele lar em que trabalhou, e que sua vida seria muito mais difícil

se não tivesse deixado a realidade “humilde da roça” no interior do município de Santa Rita (MA).

Embora não recebesse salário, conta que era bem tratada e que o trabalho na casa era leve, pois apenas ajudava no corte e costura de roupas para os filhos da patroa rica, dona de fábrica.

Mesmo com todos os elogios aos patrões, ela revela que nunca teve acesso à educação formal, como ocorreu com os filhos dos seus empregadores. Não permitiram que ela fosse para a escola com a promessa de que iriam contratar um professor para lhe ensinar em casa, o que nunca ocorreu. Isso, no entanto, não impediu que Teotônia aprendesse a ler, embora não saiba escrever muito bem. “Quem me ensinou foi Deus, porque eu leio a Bíblia”.⁵

O exemplo acima retrata a prisão psicológica dos trabalhadores domésticos, que mesmo diante de privações, perdendo seu direito ao lazer, aos estudos, desde a infância

4 GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. Trabalho Análogo à Condição de Escravo e Degradante: Antítese do Trabalho Decente. São Paulo: IOB, v. 19, n.224, (fev. 2008), p. 07-15.

5 As muitas faces do trabalho infantil doméstico: Não ao trabalho infantil, in http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/as-muitas-faces-dotrabalho-infantildomestico?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-3%26p_p_col_pos%3D2%26p_p_col_count%3D5. Acesso em 09 de abril de 2013.

até a fase adulta, eles continuam com esse sentimento de gratidão, por serem de origem simples e desconhecer que possuem direitos.

O que ocorre muitas vezes, é que mães pobres entregam seus filhos a conhecidos, para que sejam criados em melhores condições e tenham alguma oportunidade de crescimento pessoal, entretanto a realidade se mostra diferente.

Jane Bernardes da Silva Franco de Quieroz trata a permissão das famílias que entregam seus filhos com a expressão “abandono por esperança”, e o ato das famílias que os acolhem com a expressão “adoção de má-fé”:

A adoção de má fé caracteriza-se por três elementos: em primeiro lugar, a ação de captação dessa criança, em segundo, os meios utilizados, tais como o discurso enganoso das falsas promessas, em terceiro, o fim de exploração. Desse modo, pode-se afirmar que há uma desconstrução na relação sócio afetiva do adotado gerando danos morais e materiais as vezes irreversíveis, quando a adoção se dá sob esses paradigmas estabelece-se mais uma condição do trabalho escravo infantil.

[...]Traz na sua aparência filantrópica o elemento doloso quando o adotando faz valer suas promessas, ao seduzir e enganar mulheres – mães – pobres a abandonarem por esperança suas filhas entregando-as como filhas de criação acreditando que terão melhores oportunidades de vida.

[...] Há na maioria os que sofrem calados durante anos, subestimados aos serviços diversos. São meninas que crescem e envelhecem servindo gerações, sem saber o que

representa a dignidade do salário a carteira de trabalho assinada e sem qualquer perspectiva de aposentadoria⁶.

Assim, essas crianças crescem e acabam ficando reféns dessa prisão psicológica de gratidão e temor, ficando uma vida inteira servindo à família que lhe tirou dos pais sob a promessa de uma vida melhor e lhe proporcionou uma vida escravo.

Sobre o trabalho doméstico análogo a condição de escravo no Brasil, temos uma entrevista com a Ministra do Superior Tribunal do Trabalho Delaíde Aves Miranda Arantes, que já foi empregada doméstica no passado e afirma que existe uma relação entre o trabalho infantil no ambiente doméstico e o trabalho escravo:

Ainda há resquícios da época em as atividades domésticas eram exercidas pelos filhos dos escravos?

Ministra Delaíde - Eu considero que existe uma estreita relação entre a exploração do trabalho infantil e mais ainda, o infantil doméstico com a escravidão. A lei Áurea foi um grande avanço. Mas o Brasil tem um resquício muito grande escravocrata. Ainda temos muita discriminação com relação a negros, pobres, trabalhadores domésticos e braçais de um modo geral. Isso precisa ser combatido e colocado na ordem do dia. Não

6 QUEIROZ, Jane Bernardes da Silva Franco de. Adoção de má fé e trabalho escravo: Abandono por esperança, adoção de má fé e trabalho escravo na relação familiar com filhos de criação, in [http://www.cpgls.ucg.br/7mostra/Artigos/SOCIAIS%20APLICADAS/ADO%C3%87%C3%83O%20DE%20M%C3%81%20F%C3%89%20E%20TRABALHO%20ESCRAVO\[1\].pdf](http://www.cpgls.ucg.br/7mostra/Artigos/SOCIAIS%20APLICADAS/ADO%C3%87%C3%83O%20DE%20M%C3%81%20F%C3%89%20E%20TRABALHO%20ESCRAVO[1].pdf). Acessado em 09 de abril de 2013.

pode ser um tabu nem tratado como se já tivesse sido superado, pois ainda não foi. A convenção 189 da OIT é uma prova de que não está superado. Nós temos a maior categoria de trabalhadores do Brasil (os domésticos) como subcategoria discriminada, que não possui igualdade de direitos e de tratamento com os demais trabalhadores, os urbanos e rurais. Uma categoria excluída da CLT e da Constituição de 1988, mesmo sendo a Constituição Cidadã. Temos resquícios da escravidão? Temos. A lei Áurea foi um grande avanço, mas ela foi aprovada pela mais alta aristocracia do Brasil. Embora tenha atingido lá atrás seu objetivo, a sociedade ainda nutre e vive determinadas discriminações, que se expressam, com muita força, no trabalho doméstico e no trabalho infantil doméstico⁷.

Diante dessa condição degradante de exploração de trabalho de crianças, de adolescentes e de adultos, que são abusados através do trabalho doméstico sem pagamento de salários, nem qualquer respeito aos seus direitos, andou bem a Lei Complementar nº 150/2015 ao tornar proibido o trabalho doméstico a menores de 18 anos (art. 1º, parágrafo único).

A sociedade deve reagir e combater esse mal que se esconde de maneira silenciosa dentro de muitos lares no Brasil e no mundo

todo, colaborando com os organismos oficiais e fazendo a sua parte através de denúncias diante de situações suspeitas.

2. Formas de combate

A Convenção 105 da OIT, que foi ratificada pelo Brasil, pelo Decreto número 58.822, de 1966, trata da abolição do trabalho forçado, trazendo em seu art. 1º o compromisso dos Estados Membros abolirem toda forma de trabalho forçado ou obrigatório, *in verbis*:

Artigo 1º. Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir toda forma de trabalho forçado ou obrigatório e dele não fazer uso: a) como medida de coerção ou de educação política ou como punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente; b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico; c) como meio de disciplinar a mão-de-obra; d) como punição por participação em greves; e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Há um grande número de projetos de combate ao trabalho escravo em todo o mundo e inclusive no Brasil, que se destaca nesse sentido pelo trabalho de combate ao trabalho forçado, conforme palavras da Diretora da OIT no Brasil, Laís Abramo, em notícia retirada do site da OIT de seu discurso na Comissão Parlamentar de Inquérito, da Câmara dos Deputados, destinada

7 TST, Matérias Especiais: Ministra Delaíde acredita que resquícios escravocatas na cultura patrocinam exploração infantil doméstica, in http://www.tst.jus.br/materias-especiais/_/asset_publisher/89Dk/content/id/1979402. Acessado em 08 de abril de 2013.

a apurar o combate ao trabalho forçado no Brasil:

BRASÍLIA (Notícias da OIT) – A Diretora do Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, Laís Abramo, disse que o Brasil continua sendo “um exemplo a ser seguido na luta contra o trabalho escravo”. Ela falou como convidada, na Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) da Câmara dos Deputados destinada a apurar o Trabalho Escravo no Brasil. “O primeiro elemento que diferencia positivamente o Brasil no cenário internacional e o posiciona na vanguarda mundial do combate ao trabalho forçado é o reconhecimento do problema em seu território. O segundo é o esforço nacional que vem sendo desenvolvido, em muitos âmbitos, dirigido ao seu combate efetivo”, disse a Diretora da OIT⁸.

Uma evolução recente nesse sentido se deu com a promulgação da Emenda Constitucional nº 72, de 2013, onde podemos ver um avanço na melhoria dos direitos dos empregados domésticos, pois pela emenda ao parágrafo único do art. 7º, da Constituição Federal, temos estabelecida a igualdade de direitos entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

Com o direito as horas extras os domésticos passam a ter o controle de jornada, que nunca existiu, o que será muito benéfico,

por exemplo, no caso dos empregados que dormem no trabalho cuidando de idosos e de crianças mesmo no período noturno, questão que foi regulamentada com a Lei Complementar nº 150/2015. Com a nova regulamentação legal, o período pode ser analisado como tempo a disposição ou sobreaviso, conforme o caso, e, quando houver efetivo trabalho o tempo deverá ser pago como hora extra acrescida de adicional noturno.

Até mesmo antes dessa nova conquista de direitos, a categoria dos domésticos conta com um grande número de trabalhadores que laboram de maneira informal e agora, diante de uma legislação mais rígida, teme-se que os números de trabalhadores informais aumentem muito. Entretanto, essa mudança se faz necessária para que possamos valorizar essa categoria de trabalhadores que acabam marginalizados em nossa sociedade, sendo muitas vezes submetidos ao trabalho análogo ao de escravo.

O Código Penal brasileiro tipifica o crime de redução do trabalhador à condição análoga de escravo, considerando na tipificação não só a ausência de liberdade do obreiro, como também a falta de dignidade nas condições de trabalho apresentadas, além do aumento da pena trazido pelo parágrafo segundo nos casos do crime ser cometido contra criança ou por motivo de preconceito. *In verbis*:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida

8 Promovendo o Trabalho Decente: O Brasil é exemplo a ser seguido na luta contra o trabalho escravo, in <http://www.oitbrasil.org.br/node/836>. Acessado em 08 de abril de 2013.

contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido

I - contra criança ou adolescente;

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Temos também o art. 203, do Código Penal brasileiro, que considera crime frustrar mediante fraude ou violência, um direito assegurado pela legislação trabalhista, com pena de um a dois anos de detenção, tendo aumento no caso do crime ser praticado contra menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.

Com relação ao combate do trabalho escravo Priscila Lopes Pontinha cita a ação do Ministério Público do Trabalho juntamente com a Procuradoria Regional do Trabalho, que, em ações conjuntas, investigam locais de prestação de serviços através de denúncias. Sobre a legitimidade do MPT a autora dispõe:

Quanto ao combate à escravidão contemporânea, inicialmente cumpre destacar que apesar da discussão doutrinária acerca da legitimidade do Ministério Público do Trabalho (MPT) para a defesa de interesses individuais homogêneos, é possível concluir pela sua legitimidade para a atuação como órgão agente na defesa destes interesses se observarmos as previsões dos artigos 127 e 129 da Carta Constitucional, dos artigos 6º. e 83 da Lei Complementar nº. 75/93 e o disposto no artigo 81 do

Código de Defesa do Consumidor. Assim, o MPT por excelência detém a competência para, via ação coletiva – sobretudo a ação civil pública –, a defesa dos interesses da coletividade de obreiros submetidos à condição análoga à de escravo⁹.

O Ministério Público do Trabalho, diante da constatação do trabalho escravo, realiza com o infrator um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), caso ele não seja cumprido a próxima medida a ser tomada é a Ação Civil Pública.

Sobre a responsabilidade de toda a sociedade no combate ao trabalho degradante e qualquer tipo de discriminação, afirma a Ministra Delaíde Aves Miranda Arantes:

As pessoas às vezes responsabilizam o poder público por tudo, culpam o governo como responsável por tudo. Mas questões dessa gravidade, como o trabalho análogo ao de escravo, exploração do trabalho infantil, dentre outras de igual relevância, é preciso o envolvimento de toda a sociedade, de todos nós cidadãos brasileiros, além é claro, dos três poderes da República. A criação de programas de combate, destinação de recursos, elaboração de leis de políticas legislativas, e o engajamento também do Judiciário, que deve ser isento na função de julgar, seu principal atributo, mas que deve se fazer presente nas diversas frentes destinadas

9 PONTINHA, Priscila Lopes. A utilização de Ações Cíveis Públicas no combate ao trabalho em condições análogas à de escravo no Paraná. Extrato elaborado a partir da monografia de conclusão de curso de graduação apresentada a Universidade Federal do Paraná.

a erradicar a discriminação de qualquer natureza, a acabar com as desigualdades e a construção de uma sociedade brasileira mais justa e solidária, com a qual sonhamos para nós, nossos filhos e netos¹⁰.

Além dos meios legais, temos outras formas oficiais de combate ao trabalho escravo no Brasil, como é o caso da CONATRE (Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo).

Importante fator a também ser considerado no combate ao trabalho forçado, principalmente de crianças e de adolescentes que crescem no ambiente doméstico, vítimas de labor com condição análoga ao escravo, é o instituto da fraternidade trazido por nós em outro estudo, como essencial no combate dessa mazela social. Vejamos:

Esperamos que a sociedade, os políticos e os juristas despertem para a fraternidade, para a conscientização dos cidadãos, para uma vigilância redobrada, bem como, para a prática de atos e esforços coletivos que tenham como objetivos erradicar a “chaga” do tráfico humano!¹¹.

10 TST, Matérias Especiais: Ministra Delaíde acredita que resquícios escravocatas na cultura patrocinam exploração infantil doméstica, in http://www.tst.jus.br/materias-especiais/_/asset_publisher/89Dk/content/id/1979402. Acessado em 08 de abril de 2013.

11 VILLATORE, Marco Antônio César e Wülfing, Juliana. O tráfico humano e a importância social e econômica para a erradicação do trabalho forçado conforme a Organização Internacional do Trabalho e o Princípio da Fraternidade. Apresentado no Seminário Internacional “LA FRATERNITÀ COME PRINCIPIO RELAZIONALE GIURIDICO E POLITICO”, no *Istituto Universitario SOPHIA*, em Loppiano, Província de Florença, na Itália.

Sobre a afronta do trabalho escravo aos direitos fundamentais, ao princípio da dignidade da pessoa humana e seu combate, dispõe Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

O Direito do Trabalho é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo papel fundamental, ao garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, assegurando a dignidade da pessoa humana e evitando abusos que o capital e a busca pelo lucro pudessem causar aos membros da sociedade, em especial àqueles que detêm o poder econômico.

Não podem mais ser admitidas pelo Estado e pela sociedade afrontas à dignidade da pessoa humana e aos direitos humanos fundamentais nas relações de trabalho. Logo, as práticas de trabalho forçado e trabalho degradante devem ser prontamente combatidas¹².

Mesmo com muitos meios de combate precisamos nos atentar que o trabalho doméstico análogo à condição de escravo, possuiu particularidades quanto ao seu combate, porque não se trata de um problema visível a toda a sociedade, pois se encontra escondido dentro dos lares. Além disso, as vítimas na maioria das vezes não têm como denunciar os abusos, pois, diante da sua prisão psicológica, muitas vezes nem imaginam que estão sendo privadas de seus direitos básicos

12 GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. Trabalho escravo, forçado e degradante: trabalho análogo à condição de escravo e expropriação da propriedade. São Paulo: Síntese, v. 24, n.278, (ago. 2012), p. 55-63.

de dignidade da pessoa humana e condições decentes de trabalho.

Por isso, reiterando o discurso da Ministra Alaíde Alves Miranda Arantes¹³, toda a sociedade deve ser responsável no combate a este tipo de trabalho forçado, pois se trata de um problema social gravíssimo, que demanda um esforço conjunto de Estado e população, através de denúncias e ativismo social, para que possamos combater esse resquício de escravidão que ainda está presente em nosso país.

3. Considerações Finais

Diante o exposto podemos concluir que é muito grande o número de pessoas no Brasil e no mundo que ainda sofrem com trabalhos escravos ou que laboram em condições análogas. Se destacando nesse meio como um tipo de trabalho escravo ou análogo, ainda pouco debatido, aquele que se dá dentro do ambiente doméstico.

O trabalho na condição análoga a de escravo no ambiente familiar se dá por má fé, de pessoas que se apresentam como alguém que vai ajudar a criança ou adolescente a ter uma vida melhor, mas na realidade está em busca de mão de obra análoga à escravidão para a realização de serviços domésticos.

Em relação ao combate dessa mazela social verificamos que muitas foram as mudanças desde a escravidão e é grande a luta para que os direitos do trabalhador doméstico seja

reconhecido. A mais recente mudança positiva nesse sentido é o art. 1º, parágrafo único, da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 e a Emenda Constitucional nº 72/2013, sendo que esta última já havia, praticamente, igualado os direitos dos trabalhadores domésticos aos direitos dos urbanos e rurais. Mesmo com alguns reflexos controversos, podemos afirmar que se trata de um avanço no reconhecimento dos direitos dessa categoria.

Entretanto, mesmo diante de significativas mudanças sociais nesse sentido, não podemos nos abster de participar nessa luta, juntamente com os órgãos de proteção nacionais e internacionais, pois, principalmente no caso do trabalho forçado que se dá no ambiente doméstico, é muito difícil se verificar a sua existência, sendo necessária a participação de toda a população no combate desse inimigo silencioso.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís. Apresentação: CPI do Trabalho Escravo, in http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/falalaiscpi_836.pdf. Acesso em 09 de abril de 2013.

As muitas faces do trabalho infantil doméstico: Não ao trabalho infantil, in http://www.tst.jus.br/noticias/_-/asset_publisher/89Dk/content/as-muitas-faces-dotrabalho-infantildomestico?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-3%26p_p_col_pos%3D2%26p_p_col

13 TST, Matérias Especiais: Ministra Delaíde acredita que resquícios escravocatas na cultura patrocinam exploração infantil doméstica, in http://www.tst.jus.br/materias-especiais/_-/asset_publisher/89Dk/content/id/1979402. Acessado em 08 de abril de 2013.

[count%3D5](#). Acessado em 09 de abril de 2013.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. Trabalho escravo, forçado e degradante: trabalho análogo à condição de escravo e expropriação da propriedade. São Paulo: Síntese, v. 24, n.278, (ago. 2012), p. 55-63.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. Trabalho Análogo à Condição de Escravo e Degradante: Antítese do Trabalho Decente. São Paulo: IOB, v. 19, n.224, (fev. 2008), p. 07-15.

Organização Internacional do Trabalho: Promovendo o Trabalho Decente, <http://www.oitbrasil.org.br/node/846>. Acessado em 08 de abril de 2013.

PONTINHA, Priscila Lopes. A utilização de Ações Civis Públicas no combate ao trabalho em condições análogas à de escravo no Paraná. Extrato elaborado a partir da monografia de conclusão de curso de graduação apresentada a Universidade Federal do Paraná.

Promovendo o Trabalho Decente: O Brasil é exemplo a ser seguido na luta contra o trabalho escravo, in <http://www.oitbrasil.org.br/node/836>. Acessado em 08 de abril de 2013.

QUEIROZ, Jane Bernardes da Silva Franco de. Adoção de má fé e trabalho escravo: Abandono por esperança, adoção de má fé e trabalho escravo na relação familiar com filhos de criação, in <http://www.cpgls.ucg.br/7mostra/Artigos/SOCIAIS%20APLICADAS/ADO%C3%87%C3%83O%20>

[DE%20M%C3%81%20F%C3%89%20E%20TRABALHO%20ESCRAVO\[1\].pdf](#). Acessado em 09 de abril de 2013.

VILLATORE, Marco Antônio César; Wülfing, Juliana. O tráfico humano e a importância social e econômica para a erradicação do trabalho forçado conforme a Organização Internacional do Trabalho e o Princípio da Fraternidade. Apresentado no Seminário Internacional “LA FRATERNITÀ COME PRINCIPIO RELAZIONALE GIURIDICO E POLITICO”, no *Istituto Universitario SOPHIA*, em Loppiano, Província de Florença, na Itália.

TST, Matérias Especiais: Ministra Delaíde acredita que resquícios escravocatas na cultura patrocinam exploração infantil doméstica, in http://www.tst.jus.br/materias-especiais/_/asset_publisher/89Dk/content/id/1979402. Acessado em 08 de abril de 2013.

Artigo publicado originalmente em: PERON, Rita C. A. B. O trabalho doméstico análogo à condição de escravo como exemplo de trabalho forçado ainda existente no Brasil. In: Eduardo Milléo Baracat; Guilherme Guimarães Feliciano. (Org.). **DIREITO PENAL DO TRABALHO - REFLEXÕES ATUAIS**. São Paulo: LTr, 2014, v. 1, p. 107-118. Com atualização em 28/07/2016. Houve adequação à LC nº 150/2015. Portanto, trata-se de republicação de artigo, com atualização até 02/08/2016.

A NOVA DISCIPLINA PREVIDENCIÁRIA DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS COM O ADVENTO DA LC Nº 150/15

Fábio Zambitte Ibrahim

1. Introdução

A Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, com algum atraso, disciplina aspectos variados da Emenda Constitucional nº 72/13, a qual, em larga medida, incorpora boa parte dos direitos de empregados a empregados domésticos.

Como se sabe, até pela redação do art. 7º, parágrafo único da Constituição de 1988, o regramento dos empregados domésticos ainda comporta algumas diferenças frente aos empregados. Todavia, no que diz respeito ao campo previdenciário, pode-se notar uma aproximação quase que completa, especialmente no plano de benefícios.

Vamos apresentar, no presente texto, as mudanças pontuais de maior relevância ao direito previdenciário, com enfoque inicial na própria conceituação do segurado empregado doméstico, a qual, necessariamente, traz reflexos imediatos na configuração previdenciária.

2. O Segurado Empregado Doméstico

A conceituação dos segurados do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, *a priori*, não necessariamente se subsume aos parâmetros estritamente trabalhistas, comportando adequações quando necessário. O segurado empregado é um exemplo típico, por conter relações de trabalho que extrapolam a CLT.

Todavia, quanto ao segurado empregado doméstico, foi intenção do legislador ordinário aplicar a disciplina estritamente trabalhista da matéria, até pela clara reprodução, nas Leis nº 8.212/91 e 8.213/91, do conceito de empregado doméstico estampado na Lei nº 5.859/72, a qual, até o advento da LC nº 150/15, disciplinava a questão.

Tendo em vista tais premissas normativas e históricas, a conclusão natural, com a LC nº 150/15, é que este novo regramento legal tem aplicabilidade imediata sobre o RGPS, especialmente na parte em que inova na qualificação do trabalhador doméstico. A



Fábio Zambitte Ibrahim

Doutor em Direito Público pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (2011), Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica SP (2007). Advogado, Professor Adjunto de Direito Financeiro da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Professor Adjunto de Direito Tributário do Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais (IBMEC),

propósito, de forma a não deixar dúvidas, o art. 20 da LC nº 150/15, desnecessariamente, externa a qualidade de segurado obrigatório do empregado doméstico.

Sendo assim, para fins previdenciários, aplica-se, hoje, o art. 1º da LC nº 150/15, o qual assim se expressa:

Art. 1o Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que 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, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção no 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008.

A nova disposição legal encerra antiga querela do trabalho doméstico, a qual contava com algum suporte da jurisprudência, delimitando o liame trabalhista às hipóteses de trabalho superior a dois dias na semana. Como a matéria encontra-se, finalmente, normatizada, o reflexo necessário na previdência social será, para trabalhadores domésticos em até dois dias na semana, o enquadramento indiscutível como contribuintes individuais.

Também admitida claramente a limitação etária de 18 anos, temos nova mudança no RGPS, que, como regra geral, permite a filiação aos 16 anos. Em tese, para o caso particular dos empregados domésticos, a regra é diversa, exigindo a maioria plena. Sem embargo,

é certo que, na hipótese de descumprimento legal, o tempo de contribuição deve ser computado normalmente, assim como as contribuições devem ser vertidas, sem prejuízo das sanções legais aplicáveis ao empregador¹.

Além de tais mudanças, a LC nº 150/15 expressa novo regramento quanto à jornada laboral, período de férias, inclusão no FGTS e obrigações trabalhistas em geral, como a necessidade de registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo. Tais aspectos, todavia, escapam ao propósito do presente artigo, que trata unicamente das conseqüências previdenciárias da nova lei.

3. Extensão do Plano de Benefícios

A LC nº 150/15 termina com antiga injustiça aos empregados domésticos, que era a ausência de cobertura quanto aos eventos produtores de seqüela redutora de capacidade laborativa. A partir de agora, os empregados domésticos já contam com o auxílio-acidente. Por certo, haverá novas discussões sobre a concessão deste benefício a segurados domésticos já afligidos pelas seqüelas, mas, de acordo com a jurisprudência dominante, a legislação a ser aplicada é aquela vigente por ocasião do evento determinante (RE 416827/SC, Rel. Min. Gilmar Mendes, 8/2/2007 e RE 415454/SC, Rel. Min. Gilmar Mendes, 8/2/2007).

1 Sobre a necessidade de cômputo de tempo de trabalho em idade inferior ao previsto na Constituição ou na lei, ver o meu *Curso de Direito Previdenciário*, 20 ed. Impetus, 2015.

Aqui, novamente, o legislador amplia benefícios sem cuidar da fonte de custeio, como prevê o art. 195, § 5º da CF/88. Não é propriamente uma novidade, tendo em vista diversas inovações similares nos últimos anos. Como o Judiciário não é provocado, o preceito constitucional é em regra ignorado, expondo a fragilidade de nosso modelo protetivo.

A LC nº 150/15 também, ao alterar o art. 19 da Lei nº 8.213/91, insere o empregado doméstico como beneficiário das prestações acidentárias, o que não era a regra e não havia ficado totalmente claro com a edição da EC nº 72/13. Agora, os empregados domésticos possuem todos os benefícios cabíveis na modalidade acidentária (pensão por morte, aposentadoria por invalidez, auxílio-doença e auxílio-acidente). Com isso, surge também a estabilidade provisória de 12 meses após o término do auxílio-doença acidentário (art. 118, Lei nº 8.213/91).

Tendo o empregado doméstico cobertura acidentária, surge também, para o empregador doméstico, o encargo de comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato (art. 22, Lei nº 8.213/91). A ausência de emissão da CAT pode ser configurada como crime de falsificação de documento público (art. 297, § 4º, Código Penal).

A nova redação do art. 65 da Lei nº 8.213/91 também passa a assegurar, para os empregados domésticos, o pagamento de salário-família. A única obrigação do empregado doméstico, *a priori*, seria a apresentação, ao empregador, da certidão de nascimento da criança. Como a LC nº 150/15 impõe a obrigação de pagamento ao empregador, o qual poderá

se reembolsar por ocasião do recolhimento previdenciário, acredito que a ideia tenha sido estabelecer procedimento mais simples de controle.

Todavia, a questão não é tão singela. De início, chama atenção a ausência de documentação comprobatória dos equiparados a filho (enteados e tutelados). Da mesma forma, as comprovações de vacinação e frequência escolar são seguramente necessárias, pois o interesse a prevalecer deve ser do menor, e não de empregado ou empregador. Ou seja, não obstante a cristalina e redundante previsão constitucional de *absoluta prioridade* da criança e adolescente (art. 227, CF/88), este preceito é ainda frequentemente ignorado pelo legislador.

4. Mudanças no Custeio

Até a adoção da LC nº 150/15, o recolhimento previdenciário na relação de trabalho doméstica era o seguinte: a contribuição do empregado doméstico, da mesma forma que empregados e trabalhadores avulsos, era fixada nas alíquotas de 8, 9 ou 11% sobre o respectivo salário-de-contribuição, que deveria ser descontada pelo empregador. Junto a esta parcela, caberia ao empregador reunir sua própria contribuição, nesta condição, na alíquota de 12% também sobre o salário-de-contribuição do empregado doméstico (art. 20 e 24, ambos da Lei nº 8.212/91).

Com a LC nº 150/15, foi criado o “Simples Doméstico”, a partir do art. 31, o que, basicamente, permite o recolhimento unificado e simplificado de todos os encargos devidos pelo empregador, tanto as contribuições previdenciárias como FGTS.

A LC nº 150/15, com o “Simples

Doméstico”, não alterou a dinâmica exacional dos empregados domésticos; a contribuição destes continua a ser calculada com base nas alíquotas de 8, 9 ou 11% sobre o respectivo salário-de-contribuição. Já a contribuição patronal, ao invés de 12%, cai para 8%, nos termos do art. 34, II da LC nº 150/15.

Como o art. 34, II da LC nº 150/15 ainda faz referência ao art. 24 da Lei nº 8.212/91, parece, em primeira impressão, que a contribuição do empregador doméstico ainda seria de 12%, salvo se aderisse ao “Simples Doméstico”, situação na qual a alíquota seria reduzida para 8%. Todavia, tal interpretação não se sustenta, pois o sistema simplificado será, em verdade, a regra geral de recolhimento, como se nota do art. 35 da LC nº 150/15.

Além de tais contribuições, o recolhimento unificado agregará os seguintes percentuais: 0,8% para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho; 8% para o FGTS; 3,2% para a formação do fundo de rescisão do contrato e, se devido, o imposto sobre a renda retido na fonte. O recolhimento, quando disciplinada a nova sistemática, será feito até o dia 7 do mês seguinte ao da competência.

Outro aspecto interessante é que a LC nº 150/15 não mais prevê, como base-de-cálculo das contribuições previdenciárias, o salário-de-contribuição do empregado doméstico, mas, agora, a sua remuneração (art. 34, § 1º). Todavia, tanto na contribuição do empregado como do empregador, o mesmo artigo faz referência expressa aos arts. 20 e 24 da Lei nº 8.212/91, o que nos permite inferir, em uma perspectiva sistemática, que ainda são válidas as regras tradicionais quanto a base-de-cálculo previdenciária, incluindo seus limites mínimo e máximo, além de sua composição.

O art. 34, § 2º da LC nº 150/15 prevê, expressamente, a responsabilidade do recolhimento da contribuição do empregado pelo empregador, a qual também é mantida na nova redação dada ao art. 30, V da Lei nº 8.212/91. Sendo assim, acredito restar superada a antiga questão do cômputo de tempo do empregado doméstico sem recolhimento. Provado o vínculo e remuneração (quando não previstos no CNIS), o tratamento deve ser idêntico ao segurado empregado, com a presunção absoluta prevista no art. 33, § 5º da Lei nº 8.212/91.

Tal conclusão é fundamentada também pela nova redação dada ao art. 27, I da Lei nº 8.213/91, o qual, expressamente, passa a prever a carência presumida também para empregados domésticos. O mesmo se diga no art. 34, I da Lei nº 8.213/91, com sua previsão, para fins de cálculo da renda mensal de benefício, das remunerações mesmo sem recolhimento previdenciário.

Um regramento claramente inconstitucional é o art. 34, §§ 3º e 4º, o qual prevê que Caixa Econômica Federal, com base nos elementos identificadores do recolhimento, transferirá para a Conta Única do Tesouro Nacional o valor arrecadado das contribuições previdenciárias. Como expressamente prevê o art. 167, XI da Constituição, tais receitas são exclusivas do RGPS.

Por fim, o art. 39 da LC nº 150/15 prevê o programa de recuperação previdenciária dos empregadores domésticos (REDOM), o qual assegura o parcelamento de débitos devidos por empregadores domésticos em até 120 parcelas, com redução de 100% da multa de mora e 60% dos juros.

Conclusão

Do ponto de vista previdenciário, pode-se afirmar, sem sombra de dúvida, que a LC nº 150/15 possui mais acertos do que erros. A equiparação da relação previdenciária com os segurados empregados era demanda antiga e necessária. O descuido com a fonte de custeio, infelizmente, é ainda uma realidade, mas não exclusiva destes segurados.

O sistema unificado e simplificado de recolhimento, desde que desenvolvido de forma adequada e provido de *interface* amigável com os empregadores, permitirá a aplicação da lei na melhor medida. A criação de sistema adequado será fundamental para que as informações de vínculo e remuneração alcancem a previdência social, no Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS e, assim, a nova legislação possa ser aplicada em toda a sua amplitude.

O artigo foi originalmente publicado no site Migalhas de 11/06/2015 (Disponível em <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI221662,-61044-A+nova+disciplina+previdenciaria+-+dos+empregados+domesticos+com+o>;>>).

EMPREGADO DOMÉSTICO E DIARISTA: CARACTERIZAÇÃO E DIFERENÇAS NA LEI E NA JURISPRUDÊNCIA

GUSTAVO FILIPE BARBOSA GARCIA

Observa-se intensa discussão a respeito da diferença entre o empregado doméstico e o trabalhador eventual, conhecido como “diarista”.

Havia certa incerteza em saber quando o trabalho doméstico passa a configurar vínculo empregatício.

A Lei 5.859/1972, que regia a matéria e foi revogada, conceituava o empregado doméstico como o trabalhador que presta serviços *de natureza contínua* e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas (art. 1º).

Essa norma legal, entretanto, não indicava a quantidade de dias de trabalho durante a semana para a configuração do vínculo de emprego doméstico.

É interessante notar que a Consolidação das Leis do Trabalho, a qual é voltada, essencialmente, a empregados que não são domésticos, ou seja, que prestam serviços a empresas e empregadores por equiparação, exige a *não eventualidade* para a configuração

do contrato de trabalho (art. 3º).

Se bem examinarmos, nota-se que as duas expressões não possuem exatamente o mesmo sentido, pois no caso do empregado doméstico exige-se a *habitualidade* na prestação de serviços, de forma *contínua e sucessiva*, ao longo da semana.

Nesse sentido, cabe fazer referência à seguinte decisão:

“RELAÇÃO DE EMPREGO. TRABALHADOR DOMÉSTICO. AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE. VIOLAÇÃO LEGAL AO ART. 3º DA CLT. DISSENSO JURISPRUDENCIAL INVÁLIDO. O Tribunal Regional registra a ausência da continuidade necessária para a configuração do vínculo de emprego doméstico, indicando que a prova revela que a autora não trabalhava diariamente, sem especificar a quantidade de dias de labor, apenas consignando que o ‘trabalho era desempenhado em número reduzido de dias por semana’.



.....
GUSTAVO FILIPE BARBOSA GARCIA

Livre-Docente e Doutor pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Especialista e Pós-Doutorado em Direito pela Universidad de Sevilla. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Professor Universitário. Advogado e Consultor Jurídico.

O recurso funda-se em violação ao art. 3º da CLT, preceptivo que não incide na espécie, considerando que a matéria se rege pelo art. 1º da Lei nº 5.859/72. Inviável o apelo por dissenso jurisprudencial, eis que os arestos transcritos não indicam o órgão prolator da decisão, como exige a Súmula nº 337/TST. Agravo de instrumento desprovido.” (TST, 7ª T., AIRR - 2436-24.2012.5.02.0003, Rel. Des. Conv. Arnaldo Boson Paes, DEJT 20.03.2015).

Desse modo, não é empregado doméstico, mas sim diarista, aquele que presta serviços esporádicos, ou mesmo intermitentes, isto é, em poucos dias na semana.

Quanto ao tema, destaca-se o seguinte julgado:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. TRABALHO DE DIARISTA DUAS VEZES POR SEMANA. AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Nos termos do art. 1º da Lei 5.859/72, exige-se, para a caracterização do vínculo de emprego doméstico, a continuidade na prestação de serviços, requisito que não se evidencia no caso da diarista que trabalha na residência apenas em alguns dias da semana. Desse modo, comprovado pela prova testemunhal transcrita no acórdão regional o trabalho da Autora como diarista em dois dias da semana, inviável o reconhecimento da relação de emprego. Agravo de instrumento a que se nega provimento.” (TST, 7ª T., AIRR - 1163-62.2011.5.02.0482, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, 7ª Turma, DEJT 06.02.2015).

Ainda assim, havia controvérsia a

respeito de quantos dias de labor seriam necessários para a configuração do contrato de trabalho doméstico, distinguindo-o do eventual ou “diarista”.

A respeito dessa questão, a recente Lei Complementar 150/2015 passou a considerar empregado doméstico aquele que 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 dois dias por semana* (art. 1º)¹.

Com isso, ficou claro que se a prestação de serviços, a um mesmo tomador (empregador doméstico), ocorrer três dias por semana, ou mais, observa-se o trabalho de forma contínua, que é requisito para o reconhecimento do vínculo empregatício doméstico.

Como se pode notar, a norma legal em vigor confere maior segurança jurídica, ao estabelecer critério objetivo, evitando oscilações e divergências de entendimento nos tribunais, que refletiam em decisões de casos concretos.

Entretanto, frise-se que, anteriormente, a jurisprudência majoritária afastava a existência do vínculo de emprego doméstico quando o trabalho ocorria até três vezes por semana, como se pode verificar nos seguintes julgados:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. A jurisprudência

1 Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Método, 2015. p. 121-122.

desta Corte está consolidada no sentido de que não preenche o requisito da continuidade previsto no art. 1º da Lei nº 5.859/72 o labor exercido pelo trabalhador doméstico em até três dias da semana. No caso, a reclamante trabalhava até dois dias por semana para a reclamada. Agravo de instrumento desprovido.” (TST, 2ª T., AIRR - 175400-77.2013.5.13.0004, Rel. Des. Conv. Gilmar Cavalieri, DEJT 12.06.2015).

“RECURSO DE REVISTA [...] 3. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CONHECIMENTO. É cediço que a atual, notória e iterativa jurisprudência desta Colenda Corte Superior é no sentido de que a atividade de diarista exercida durante três dias por semana para empregador doméstico não enseja o reconhecimento de vínculo de emprego. [...] Recurso de revista de que não se conhece. [...]” (TST, 5ª T., RR - 101200-63.2009.5.05.0101, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 07.03.2014)

Ainda assim, mesmo no âmbito doméstico, os demais requisitos do vínculo de emprego também devem estar presentes.

Desse modo, o serviço deve ser prestado por *pessoa natural*, com *subordinação* (como decorrência do exercício do poder de direção pelo empregador), *onerosidade* (ou seja, o trabalho com o fim de receber a contraprestação salarial) e *pessoalidade* (no sentido de que o labor deve ser prestado, pessoalmente, pelo próprio empregado contratado, e não por terceiros).

Ademais, o contrato de trabalho doméstico se diferencia da relação de emprego comum, regida pela CLT, em razão da finalidade

não lucrativa, por ser prestado à pessoa ou à família para o âmbito residencial.

O empregador doméstico, portanto, não é uma pessoa jurídica, nem exerce atividade empresarial, não realizando atividades econômicas ou lucrativas, mas sim é a pessoa física ou a família.

Portanto, é doméstico não só o empregado que exerce funções internamente, na residência do empregador, como de limpeza, de faxina, de cozinhar, cuidando de crianças ou de idosos, mas também para o âmbito residencial, como o jardineiro, o vigia da casa, o motorista etc.

Em síntese, com a recente lei que regulamentou diversos direitos trabalhistas e previdenciários ao empregado doméstico, em conformidade com a Emenda Constitucional 72/2013, observa-se maior igualdade e justiça aos referidos trabalhadores.

Publicado originalmente nos seguintes periódicos:

“Convenção coletiva e contrato de trabalho: súmula e poder de legislar”. Suplemento Trabalhista LTr, São Paulo, LTr, ano 50, n. 128, p. 611-614, 2014.

“Empregado Doméstico e Diarista: caracterização e diferenças na Lei e na Jurisprudência”. Revista Justiça do Trabalho, Porto Alegre, HS Editora, ano 32, n. 382, p. 88-90, out. 2015.

TRABALHO DOMÉSTICO: AINDA EM BUSCA DA IGUALDADE

Nancy Mahra de Medeiros Nicolas Oliveira

SUMÁRIO: 1. *Introdução.* 2. *O trabalhador doméstico: o ideal da Convenção 189 e a realidade da legislação brasileira.* 3. *Jornada especial e intervalo: desproteção.* 4. *Conclusões.* 5. *Referências.*

1. Introdução

A aprovação, pela OIT, da Convenção 189 (*Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos*), em 16 de junho de 2011, deu início a profundas transformações nas relações de trabalho doméstico no Brasil. Embora ainda não ratificada, a Convenção impulsionou a aprovação da Emenda Constitucional 72/2013, de 2 de abril de 2013, e mais de dois anos depois, em 1º de junho de 2015, da Lei Complementar 150.

Assim como já havia acontecido com a Emenda Constitucional 72, a Lei Complementar 150 insere-se no ordenamento jurídico em

momento de transição econômica e social, agravado agora também por profunda crise de natureza política com reflexos ainda mais intensos na área econômica. Nesse contexto, se, por um lado, a legislação amplia a proteção ao trabalhador doméstico, estendendo-lhe direitos já garantidos aos demais trabalhadores desde o advento da CLT em 1943, por outro lado exclui da proteção, por meio de definição legal, relevante parcela da mesma categoria, militando em desfavor do trabalhador doméstico, paradoxalmente, a proteção legislativa que tanto demorou a chegar.

Pretende-se analisar, nesse trabalho, se a ampliação dos direitos dos trabalhadores domésticos, iniciada com a EC 72/2013 e completada pela LC 150/15, resultará na efetiva igualdade dos trabalhadores domésticos ou servirá, mais uma vez, para negar-lhes a cidadania prometida pela Constituição Federal de 1988.



.....
Nancy Mahra de Medeiros Nicolas Oliveira

Mestre em Direito pela PUCPR. Juíza do Trabalho em Foz do Iguaçu – PR

2. O trabalhador doméstico: o ideal da Convenção 189 e a realidade da legislação brasileira

Inobstante haja participado da 100ª Conferência da OIT, na qual foi aprovada a Convenção 189, com enfática manifestação do representante governamental na ocasião¹, o Brasil ainda não ratificou o tratado, o que pode revelar que o país não se comprometeu integralmente com o fim da situação de desigualdade a que historicamente foram relegados os trabalhadores domésticos. A análise de alguns dos dispositivos da Lei Complementar 150, que passou a regular o trabalho doméstico a partir de 1º de junho de 2015, pode sinalizar qual a opção feita em relação à categoria. Trata-se de verificar o quanto a sociedade brasileira, em tempos de individualismo exacerbado, está comprometida com uma espécie de reconhecimento do outro, no sentido do formulado por Axel Honneth:

Reconhecer-se mutuamente como

1 [...] subrayó que la falta de protección de los trabajadores domésticos representaba una deficiencia importante en la cobertura de las normas internacionales del trabajo y que la CIT debería aprovechar la oportunidad histórica para suplir esa deficiencia. Ninguna otra categoría de trabajadores incluía tantas minorías, ninguna era tan frecuentemente objeto de abusos ni de violación de sus derechos. Sin embargo, los trabajadores domésticos eran esenciales para las economías nacionales. La oradora recordó que los trabajadores domésticos del Brasil luchaban arduamente desde el decenio de 1930 para promover sus derechos humanos. La Comisión tenía ante sí una oportunidad única para negociar un tratado de derechos humanos que afectaría a millones de trabajadores. Los trabajadores domésticos de todo el mundo esperaban que la OIT adoptara un convenio que les ayudara a superar las injusticias del pasado y es diera la posibilidad de un futuro mejor. OIT. **Conferencia Internacional del Trabajo**. Comisión de los Trabajadores Domésticos. 100 reunión, Ginebra, junio de 2011, p. 11.

pessoa de direito significa hoje, nesse aspecto, mais do que podia significar no começo do desenvolvimento do direito moderno: entretentes, um sujeito é respeitado se encontra reconhecimento jurídico não só na capacidade abstrata de poder orientar-se por normas morais, mas também na propriedade concreta de merecer o nível de vida necessário para isso.²

Nessa análise, um primeiro olhar deve ser dirigido à definição de trabalhador doméstico adotada pelo legislador ordinário. A maior ou menor amplitude da disposição legal pode determinar a inclusão ou exclusão de grande parcela de trabalhadores da proteção preconizada pela Convenção 189.

Nos termos do artigo 1 da Convenção 189 da OIT,

(a) o termo “trabalho doméstico” designa o trabalho executado em ou para um domicílio ou domicílios; **(b)** o termo “trabalhadores domésticos” designa toda pessoa, do sexo feminino ou masculino, que realiza um trabalho doméstico no marco de uma relação de trabalho; **(c)** uma pessoa que executa o trabalho doméstico apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que este trabalho seja uma ocupação profissional, não é considerada trabalhador doméstico.³

O artigo 1º da Lei Complementar 150/2015, por sua vez, estabeleceu:

2 HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**. A genética moral dos conflitos sociais. Tradução de Luiz Repa. 2 ed. São Paulo: Editora 34, 2009, p. 193.

3 Tradução feita pelo Escritório da OIT no Brasil (não oficial). Disponível em < http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_5_565_739.pdf. Acesso em 7.5.2016.

*Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que 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, aplica-se o disposto nesta Lei".*⁴

Como se percebe, a definição de trabalhador doméstico adotada pela Convenção 189 é bem mais ampla, aproximando-se do contido no artigo 3º da CLT, enquanto a definição adotada pela lei brasileira, que disciplina o trabalhador doméstico como aquele que presta serviços para o mesmo empregador por mais de duas vezes por semana, alija da proteção legal a chamada “diarista” doméstica, em hermenêutica claramente excludente. A Convenção 189 exclui do conceito de trabalhador doméstico apenas aquele que não faça desse trabalho sua ocupação profissional habitual; o legislador brasileiro, de forma ampliativa e, desse modo, reducionista de direitos, privou da proteção legal aqueles que fazem do trabalho doméstico sua ocupação habitual, prestando serviços para vários empregadores em uma mesma semana, por meio de relações de trabalho que podem perdurar por anos.

A simples adoção, pela LC 150/15, de uma definição restritiva de trabalhador doméstico, excluirá da proteção legal, definitivamente, parcela significativa de trabalhadoras do país. Segundo dados do Comunicado nº 90 do IPEA, as chamadas diaristas alcançavam 30% da categoria das trabalhadoras domésticas em 2009, das

quais apenas 14,8% contavam com a carteira assinada.⁵ Nesse mesmo sentido, pesquisa do PED-SEADE, realizada na Região Metropolitana de São Paulo, indica que o trabalho das diaristas vem se expandindo desde o início dos anos 2000, representando, em 2015, 39,5% do total de trabalhadoras domésticas.⁶ Ao sacramentar o entendimento de que trabalhador doméstico é aquele que presta serviços para um mesmo empregador mais de duas vezes por semana, o legislador ordinário contribui para que grande parcela desses trabalhadores seja empurrada para a informalidade, conferindo-lhe um status de trabalhador autônomo que serve unicamente para precarizar seu trabalho e retirar-lhe a possibilidade de formalização do contrato, de proteção contra a incapacidade laboral e de aposentadoria. A proteção legal, assim, ainda que ampliada pela LC 150/15, acaba por criar uma curiosa divisão na categoria: de um lado, trabalhadores domésticos com direitos ampliados, agora mais próximos dos demais trabalhadores urbanos e rurais, e de outro, trabalhadores domésticos ditos autônomos e sem qualquer tipo de proteção.

Perdeu-se, com a LC 150/15, oportunidade histórica única de resgate da

4 Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm. Acesso em 7.5.2016.

5 Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. **Comunicados do IPEA**. Situação atual das trabalhadoras domésticas no país. Brasília, nº 90, 5 maio 2011, p. 15. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110505_comunicadoipea90.pdf>. Acesso em 23 jan. 2012.

6 SEADE – Fundação Estadual de Análise de Dados. **PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego – Região Metropolitana de São Paulo**. O trabalho doméstico na região metropolitana de São Paulo 2015. São Paulo, abril de 2016, p. 5. Disponível em http://www.seade.gov.br/produtos/midia/2016/04/O-trabalho-dom%C3%A9stico-na-RMSP-2015_abril_2016-1.pdf. Acesso em 4.5.2016.

categoria dos trabalhadores domésticos. A opção do legislador ordinário, quando adotou definição legal de trabalhador doméstico mais restritiva do que aquela preconizada pela Convenção 189 da OIT, revela a manutenção da lógica do servilismo na sociedade brasileira, relegando à total desproteção legislativa parcela significativa da força de trabalho doméstica, reafirmando desigualdades que encerram questões de gênero, de raça e de classe.

3. Jornada especial e intervalo: desproteção

Um segundo olhar deve ser dirigido a algumas normas relativas à jornada fixadas na LC 150/15, e que denotam a incapacidade de superação das desigualdades entre o trabalhador doméstico e os demais trabalhadores.

A Emenda Constitucional 72/2013, de 2 de abril de 2013, como se sabe, estendeu ao trabalhador doméstico a quase totalidade dos direitos garantidos aos demais trabalhadores urbanos e rurais pela Constituição Federal de 1998, enumerados no parágrafo único do artigo 7º da CF. Dentre os direitos garantidos pela EC 72/2013 está aquele previsto no inciso XIII do referido artigo: duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.⁷

A jornada conhecida como 12x36 (doze horas de trabalho seguidas de trinta e seis

horas de descanso), pela sua excepcionalidade, só é admitida pelos tribunais quando pactuada por meio de norma coletiva. Nesse sentido a Súmula 444 do TST.⁸ Após a EC 73/2013, portanto, a compensação de jornada, inclusive para trabalhadores domésticos, em especial aquela que adota o sistema de 12x36, só poderia ser autorizada se precedida de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A LC 150/15, todavia, e de forma totalmente discriminatória, autorizou, no artigo 10, a jornada de 12x36 por mero acordo escrito entre as partes para os trabalhadores domésticos:

*Art. 10 – É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.*⁹

Além de autorizar uma forma de compensação pouco tolerada pela jurisprudência, reservadas àquelas categorias que historicamente adotam o sistema pela natureza absolutamente peculiar de sua atividade (trabalhadores de estabelecimentos de saúde e vigilantes, via de regra), o artigo 10 acabou por impor uma jornada de trabalho que escapa aos limites constitucionais, sem

7 BRASIL. Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 2 abril 2013. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm. Acesso em 28.4.2013.

8 “Jornada de trabalho. Norma coletiva. Lei. Escala de 12 por 36. Validade. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas”.

9 Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm. Acesso em 7.5.2016.

qualquer assistência coletiva, a uma categoria composta majoritariamente por pessoas de baixa escolaridade e, em consequência, com pouco ou nenhum conhecimento de seus direitos trabalhistas, em demonstração inequívoca da opção do legislador ordinário pelo tratamento discriminatório.

Mas a LC 150/15 foi além: estabeleceu que também os feriados trabalhados no sistema de 12x36, para os domésticos, estariam automaticamente compensados pelo descanso de 36 horas, em evidente descompasso com a já referida Súmula 444 do TST, sem qualquer justificativa ou concessão de vantagem pela supressão de direito constitucionalmente garantido. O artigo 10 da LC 150/15, além de seus contornos claramente inconstitucionais, reproduz o tratamento desigual que persiste para o trabalhador doméstico, mesmo após a EC 70/2013 e a LC 150/15, que poderiam operar a transformação necessária na busca do trabalho decente para o trabalhador doméstico.

Outra disposição da LC 150/15 que merece uma análise crítica é o artigo 13, o qual obriga a concessão de intervalo para repouso e alimentação pelo período de, no mínimo, uma hora e, no máximo duas horas. Admite o mesmo artigo, todavia, que o intervalo seja reduzido para trinta minutos, desde que precedido de prévio acordo escrito entre empregado e empregador. Também aqui o legislador ordinário simplesmente ignorou a norma constitucional que exige acordo ou convenção coletiva de trabalho, e fez tábula rasa da jurisprudência já pacificada no TST que não admite a redução do intervalo intrajornada, nem mesmo por norma

coletiva (Súmula 437 do TST).¹⁰ Ao ignorar norma básica de saúde, segurança e higiene do trabalho, unicamente porque se trata de trabalhador doméstico, o legislador ordinário reafirma a opção pela manutenção da situação de desigualdade.

Tanto o artigo 10 quanto o artigo 13 da LC 150/15 revelam também a total falta de compromisso do legislador ordinário com a mudança determinada, expressamente, pela EC 70/13: a extensão, ao trabalhador doméstico, do previsto no inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal, de reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Ao permitir a redução de direitos garantidos aos demais trabalhadores, sem a necessária assistência sindical, a LC 150/15, a um só tempo, suprime direitos constitucionalmente garantidos e frustra qualquer forma de articulação coletiva da categoria por meio de normas coletivas, impossibilitando, dessa forma, a emancipação dos trabalhadores domésticos.

4. Conclusão

Análise de alguns dispositivos da LC 150/15 evidencia que a esperada igualdade do trabalhador doméstico com os demais trabalhadores urbanos e rurais ainda não foi conquistada, mesmo em face do prometido pela EC 70/2013 e vislumbrado após a Convenção

.....
10 “Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT. [...] II. É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.”

189 da OIT. A tradição servil do país, aliada à falta de reconhecimento do outro como sujeito de direito, impedem as modificações necessárias para que a cidadania prometida pela Constituição de 1988 finalmente seja efetivada para uma categoria numerosa de trabalhadores.

A exclusão deliberada das trabalhadoras domésticas diaristas de qualquer tipo de proteção, pela utilização de uma definição legal que ignora relações de trabalho pessoais, subordinadas, onerosas e não eventuais, unicamente porque prestadas no âmbito doméstico, com isso subtraindo a possibilidade de aplicação das normas previstas na LC 150/15, revela o descompasso entre o discurso da superproteção que teria derivado da nova legislação e a realidade de exclusão que ainda permeia as relações de trabalho doméstico no país.

E a previsão de normas que violam frontalmente o contido na Constituição Federal, suprimindo ou reduzindo direitos estendidos aos domésticos pela Emenda Constitucional 70/2013, indica que mesmo para aqueles trabalhadores albergados pela LC 150/15, a proteção legislativa não é capaz de garantir a igualdade com os demais trabalhadores urbanos e rurais.

A Lei Complementar 150/15 frustrou, ao menos em parte, as expectativas de igualdade entre todos os trabalhadores. Serão necessários ainda muitos avanços para que a desigualdade que subsiste nas relações de trabalho doméstico possa ser finalmente superada. Atual, ainda, a lição de Hannad Arendt, invocada por Flávia Piovesan, para quem direitos humanos “não são um dado, mas um construído, uma invenção humana, em constante processo de construção

e reconstrução.¹¹ A hermenêutica para as relações de trabalho doméstico, nesse sentido, precisa ser construída em torno da efetividade da dignidade da pessoa humana do trabalhador doméstico e da promessa de cidadania da Constituição de 1988.

6. Referências

BRASIL. Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 2 abril 2013. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em 28.4.2013.

_____. Lei Complementar 150/2015. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em 7.5.2016

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Comunicados do IPEA**. Situação atual das trabalhadoras domésticas no país. Brasília, n. 90, 5 maio, 2011. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110505_comunicadoipea90.pdf>. Acesso em 23 jan. 2012.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**. A genética moral dos conflitos sociais. Tradução de Luiz Repa. 2 ed. São Paulo: Editora 34, 2009.

OIT. **Conferência Internacional del Trabajo**. Comisión de los Trabajadores Domésticos. 100 reunión, Ginebra, junio de 2011.

SEADE – Fundação Estadual de Análise de Dados. **PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego – Região Metropolitana de São Paulo**. O trabalho

11 PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 12ª edição, rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 167.

doméstico na região metropolitana de São Paulo 2015. São Paulo, abril de 2016. Disponível em http://www.seade.gov.br/produtos/midia/2016/04/O-trabalho-dom%C3%A9stico-na-RMSP-2015_abril_2016-1.pdf. Acesso em 4.5.2016.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 12ª edição, ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

POSSIBILIDADES E LIMITES NA APLICAÇÃO DA CLT AOS DOMÉSTICOS APÓS A LEI COMPLEMENTAR 150 DE 2015.

Luciano Augusto de Toledo Coelho

Jordane Núbia Limberger

*‘Doméstica! Ela era... Doméstica! Sem carteira assinada
Só caía em cilada,
Era empregada... Doméstica!
Eduardo Dusek, 1984*

A desigualdade no trabalho doméstico

A “sátira social” do compositor Eduardo Dusek¹, nos anos 80, tão bem se amoldou ao inconsciente coletivo, que contribuiu para o grande sucesso da letra daquela música pop no cenário nacional. De fato, não poderia

refletir melhor a realidade de uma categoria discriminada social e juridicamente, inclusive no próprio cerne da norma constitucional, que reservou para o trabalhador doméstico um parágrafo, restringindo o rol de direitos e colocando o trabalhador doméstico à parte do caput do artigo 7º, quando refere a “trabalhadores rurais e urbanos”.

Com efeito, sempre houve consenso de que o trabalho doméstico se revestiu de uma determinada diminuição do ponto de vista de outros trabalhos ou profissões², imbricado em questões de gênero ínsitas aos estudos

1 “depois fazer sucesso no início dos anos 80 com a músicas como “cantando no banheiro” e “barrados no baile” Dusek lançou um ótimo LP, *Brega chique, chique brega*, em que apostava na chamada “brega music”, misturada a um tecnopop paupérrimo, emplacando o super hit sobre uma empregada doméstica que vai presa por tráfico de drogas no lugar da patroa milionária, casa-se com um turista alemão e termina contratando a patroa como babá. (Alexandre, Ricardo. Dias de Luta. O rock e o Brasil dos anos 80. Porto Alegre, Arquipelago, 2013).

2 Existem diversos estudos sociológicos acerca das origens da divisão do trabalho e sua evolução, e das razões culturais e históricas da divisão de trabalho doméstico e de gênero. Interessante abordagem encontramos em *Divisão sexual do trabalho doméstico: entre representações e práticas*. Manuel Carlos Silva, Ana Reis Jorge e Aleksandra Queiroz. Revista de Sociologia. <<http://configuracoes.revues.org/1158>> acesso em 13.06.2014.

Luciano Augusto de Toledo Coelho

Juiz do Trabalho. Mestre em Direito pela Puc – Paraná. Professor da Pós - Graduação da Ematra – PR, Universidade Positivo, PUC – PR e do Centro de Estudos Jurídicos do Paraná

Jordane Núbia Limberger

Advogada na área cível e trabalhista. Especialista em Direito Público pela Universidade Positivo e Pós Graduada em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela Ematra – PR.

sociológicos sobre esse tipo de trabalho, em virtude da natural divisão pela força física nos primórdios em que o homem ia para a caça e a mulher ficava para cuidar dos filhos.

O trabalho “da casa” era responsabilidade das mulheres, Alice Monteiro de Barros anota que a primeira forma de divisão do trabalho nas sociedades primitivas ocorreu entre os dois sexos: *“Curioso é que, do século X ao XIV, as profissões comuns aos dois sexos se avolumam, havendo mulheres escritãs, médicas e professoras; os salários, por sua vez, não se distanciavam tanto dos salários masculinos, no renascimento, as mulheres vão perdendo várias atividades que lhes pertenciam, como o trabalho com a seda, com materiais preciosos, com a cerveja e com as velas, e se confinam entre as paredes domésticas, entregues ao trabalho a domicílio, que surge nos primórdios do século XVI, e perde importância a partir do século XIX, quando o algodão e a lã são retirados das casas para as fábricas. Os homens, dada a miséria que enfrentavam no campo, dirigem-se às fábricas, para executarem um trabalho que até então era confiado às mulheres”*.³

A maior preocupação com a proteção jurídica surge, assim, historicamente, em face do trabalho da mulher nas fábricas, solicitada na indústria têxtil em França e na Inglaterra, sempre como menos dispendiosa, explorada na revolução industrial e considerada força de trabalho inferior, inclusive do ponto de vista das reivindicações e baseadas em uma suposição

3 SULLEROT, Evelyne. 1970. MORAES FILHO, Evaristo. Trabalho a domicílio e contrato de Trabalho. São Paulo. LTr, 1994, p. 20. Apud: Barros, Alice Monteiro. A Mulher e o Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1995, p 27/29.

de fragilidade. Isso explica em parte, a nosso ver, a histórica menor intensidade de direitos relacionados aos serviços domésticos, em sua grande maioria composto por mulheres.

Desde o início da construção do Direito do Trabalho, a proteção do trabalho feminino⁴ é uma preocupação e se confunde com as próprias causas do aparecimento do Direito Protetivo⁵.

Encontramos menção à proteção ao trabalho doméstico ligado ao trabalho da Mulher, na Convenção 103 da OIT⁶, que afirma:

1. *A presente convenção aplica-se às mulheres empregadas em empresas industriais bem como às mulheres empregadas em trabalhos não industriais e agrícolas, inclusive às mulheres assalariadas que trabalham em domicílio...*

...

2. ...

4 A partir de 1919 o trabalho da mulher passa a ter maior atenção adotada na Convenção n.3 ratificada pelo Brasil em 1934, denunciada em 1962, revista pela Convenção 103, ratificada em 14.07.1966.

5 Tutelas especiais surgem na Inglaterra, com o “Coal Mining Act” de 1842 proibindo o trabalho da mulher em subterrâneos, em 1874 a França limita as jornadas, em 1902 a Lei Carcano Italiana vedava o trabalho em subterrâneos e instituía a licença-maternidade de quatro semanas após o parto. Normas para disciplinar a jornada de trabalho da mulher são descritas na convenção de Berna em 1913, até a instalação da Conferência de Paz que deu origem ao Tratado de Versalhes e criou a OIT, sendo o trabalho da mulher uma das primeiras matérias objeto de regulamentação. (Em Barros, Alice Monteiro, A mulher e o Direito do Trabalho, São Paulo, LTr, 1995, p. 30/33.

6 A Organização Internacional do Trabalho, foi criada em 1919, com o Tratado de Versalhes, para adoção de medidas relativas à melhoria das condições de trabalho no mundo. As convenções da OIT, quando adotadas pelos países membros, tem força de lei.

3. *Para os fins da presente convenção o termo “trabalhos não industriais” aplica-se a todos os trabalhos realizados nas empresas e serviços públicos ou privados seguintes, ou em relação com seu funcionamento:*

....

h) o trabalho doméstico assalariado efetuado em casas particulares bem como a todos os outros trabalhos não industriais aos quais a autoridade competente decidir aplicar os dispositivos da convenção.

Estimativas da mesma OIT dão conta de mais de cinquenta milhões de trabalhadores domésticos, sem contar os informais, que podem até dobrar esse número, sendo 83% mulheres⁷.

Nas fazendas de café no Brasil no final do século XIX os serviçais domésticos se distinguem na escala social acima dos escravos do cafezal, privando da intimidade da casa de morada, amas de leite, costureiras, rendeiras, cozinheiras, mucamas, arrumadeiras, lavadeiras, engomadeiras⁸

Conforme Matilde Ribeiro, o trabalho doméstico remonta à escravidão, sendo que mesmo posteriormente as mulheres permaneceram em frente à organização do lar e subjugadas em troca de alimentação e

moradia⁹.

Observa-se, entretanto, que âmbito residencial também se estende a outros locais dentro do círculo residencial familiar¹⁰, que não necessariamente o domicílio. “Milhares de trabalhadores enquadram-se na categoria. Estudo do IBGE dá conta de que em março de 2006, 8,1% da população ocupada, no agregado das seis regiões metropolitanas investigadas pela Pesquisa Mensal de Emprego. Por razões histórico-culturais, este contingente de trabalhadores, caracteriza-se pela predominância de mulheres (94,3%) e de pretos e pardos (61,8%). O serviço doméstico remunerado é, ainda, considerado uma das formas de inserção no mercado de trabalho mais precárias pelos baixos índices de formalização e reduzidos níveis de rendimentos. O estudo mostrava ainda que a jornada de trabalho desempenhada pelos trabalhadores domésticos (37,6 horas) é inferior à observada para a média da população (41,9 horas). Além disso, constatou-se que as pessoas com até 17 anos de idade representavam apenas 1,9%

9 http://www.planalto.gov.br/seppir/ministra/artigos/13_5_2006empregadas.htm Acesso em 14.06.2014.

10 TRT-PR-22-08-2008 MARINHEIRO PARTICULAR. CONDIÇÃO DE DOMÉSTICO. Em que pese os serviços não terem sido prestados na residência do reclamado, isso não inibe a condição de doméstico, pois o conceito de âmbito residencial recebe interpretação mais elástica que a pretendida pelo recorrente, sem restringir-se à residência em sentido estrito, para abarcar situações outras em que o trabalhador se ativa em benefício do empregador e de sua família, inclusive na função de marinheiro particular, mormente porque incontroverso que o autor trabalhava em barco de propriedade do reclamado. Recurso ordinário a que se nega provimento. **TRT-PR-02054-2006-022-09-00-1-ACO-29564-2008 - 1A. TURMA Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA Publicado no DJPR em 22-08-2008**

7 <http://www.oitbrasil.org.br/content/mundo-tem-mais-de-52-milhoes-de-trabalhadores-domesticos> Acesso em 14.06.2014.

8 Martins, Ana Luiza. História do Café. São Paulo: contexto, 2008, p. 115.

dos trabalhadores domésticos nas seis regiões metropolitanas investigadas” (Recife – Salvador – Belo Horizonte – Rio de Janeiro – São Paulo – Porto Alegre)¹¹. O mesmo instituto constatou que do total de 39,5 milhões de mulheres com emprego, em 2009, 17% eram trabalhadoras domésticas (Pnad 2009).

Pesquisas realizada pelo mesmo instituto - PNAD (Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio) do IBGE¹², demonstram que o quadro de formalização do emprego doméstico no Brasil em 2014 melhorou se comparado ao ano anterior, ampliou-se a contribuição ao INSS, mas o índice de não contribuintes é potencialmente ainda muito alto¹³.

Os trabalhadores domésticos com carteira de trabalho assinada mostraram crescimento nos rendimentos de 2,8% e os trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada, de 4,4%, assim os rendimentos dos trabalhadores com carteira assinada aumentaram 1,3% em 2014¹⁴.

De acordo com o PNAD, a jornada de trabalho desempenhada pelos trabalhadores domésticos em 2014 demonstrou a diminuição de trabalhadores com carga horária acima

de 44 horas semanais, (em média 15 a 39 horas), ou seja, um percentual de 36,42% dos trabalhadores domésticos laborando com carga horária estipulada de acordo com a nova lei. Além disso, em 2014 constatou-se uma diminuição de 40.000 adolescentes na faixa de 15 a 17 anos realizando trabalho doméstico, equivalente a uma diferença de 0,63% dos trabalhadores comparado só com o ano anterior. Os dados da PNAD também comprovam a expressiva participação feminina entre os trabalhadores domésticos, em 2013 as mulheres representavam 5,997 milhões do total dos trabalhadores ocupados, ou 92,64% do total. Além disso, é possível visualizar que os negros são maioria entre os domésticos, representando 63,07% do total, ou 4,083 milhões. Os rendimentos recebidos pelos negros eram 13,60% menor do que os recebidos pelos brancos¹⁵.

A desigualdade material, assim, permanece, inclusive na seara legislativa, e decorre de uma soma de fatores, que incluem as características peculiares do trabalho doméstico, aliadas a essa sua origem histórica, à divisão do trabalho e à discriminação de gênero, somados a uma racionalidade capitalista, pois o trabalho supostamente não “lucrativo” ou “produtivo”, sujeito a maior entropia, acaba menos valorizado.

Conforme José Aparecido dos Santos menciona, a desqualificação social da trabalhadora doméstica e sua inferiorização

11 http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/perfil_trabalha_domesticos.pdf - Acesso em 06.04.2013.

12 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em: <http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=3030>. Acesso em 04/05/2015.

13 INSTITUTO DOMÉSTICA LEGAL. Disponível em: <http://www.domesticalegal.org.br/Retrato%20Emprego.%20Dom%C3%A9stico%20Brasileiro%20-%20PNAD%202014.pdf>. Acesso em 04/05/2015.

14 SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/noticias/pnad-2014-aponta-um-brasil-mais-igual-para-as-mulheres>. Acesso em 05/05/2015.

15 INSTITUTO DE PESQUISA ECONOMICA APLICADA - IPEA. Expansão dos direitos das trabalhadoras domésticas no Brasil. Agosto, 2012. Disponível em: https://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/nota_tecnica/120830_notatecnicadisoc010.pdf. Acesso em: 2 ago. 2015.

tendem a crescer à medida que a sociedade cada vez mais atribui maior valor ao consumo segmentado. A crescente equivalência valorativa entre cidadania e consumo contribui significativamente para diminuir a autoestima dessas trabalhadoras¹⁶.

A Convenção 189 da OIT

Desde a Convenção 103, portanto, ficou positivada a preocupação da OIT com o trabalho doméstico. A Emenda 72 teve origem na proposta da Convenção 189 da OIT e Recomendação 201, as quais prevêem que os trabalhadores domésticos devem ter os mesmos direitos básicos referentes aos demais trabalhadores, principalmente no que tange à jornada de trabalho limitada e descanso semanal.

O item 8 da recomendação 201 já estabelecia que as horas de trabalho, inclusive as horas extras e os períodos de disponibilidade imediata para o trabalho deveriam ser registrados com exatidão, e o item 9.1 previa em sua letra “a” o número máximo de horas a serem regulamentados pela legislação nacional ou acordos coletivos.

De acordo ainda com o artigo 3º da Convenção 189, os países deverão adotar medidas que visem a assegurar a proteção efetiva dos direitos humanos de todos os trabalhadores domésticos, promovendo e respeitando os princípios e direitos fundamentais do trabalho.

Conforme Von Bahten¹⁷, esta norma remete à Declaração de Princípios Fundamentais do Trabalho de 1998, que buscou estabelecer um rol de direitos trabalhistas universais, garantindo que avanços sociais seguissem o progresso econômico. De acordo com tal declaração, a OIT estabeleceu que algumas das suas convenções passariam a ter um *status* “fundamental”, devendo ser observadas pelos países independentemente de ratificação, e prossegue, concluindo que é chegada a hora de dar um passo adiante na consolidação dos direitos dos trabalhadores domésticos em nosso país.

Prossegue o autor afirmando que é justamente este o escopo da recente convenção 189 e da recomendação 201 da OIT, embora o país já possuísse legislação adequada a muitos dos temas regulamentados pela C-189 e pela R- 201, sem dúvida ainda precisa implementar muitas das normativas desses documentos, a fim de proporcionar melhores condições às trabalhadoras e trabalhadores domésticos de nosso país, e colocava dentre as implementações necessárias a limitação da jornada de trabalho, FGTS obrigatório e estabelecimento de contrato escrito.

A Ministra do TST, Delaíde Arantes, também mencionava que não se pode falar em trabalho doméstico sem falar em discriminação da maior categoria de trabalhadores no país, com cerca de sete milhões de pessoas,

16 Santos, José Aparecido. Trabalho Doméstico, Constituição e Cidadania: Perspectivas para Uma Transformação Social por Meio do Direito do Trabalho. Montesso, Claudio et ali: Em Direitos Sociais na Constituição de 1988, análise crítica vinte anos depois. São Paulo: LTr, 2008, p. 206.

17 Von Bahten, Gustavo Luiz A Convenção 189 da OIT e os Sistemas Juslaborais Brasileiro e Uruguaio: Uma análise de direito comparado. Em Cadernos da Escola de Direito e Relações Internacionais da Unibrasil, Curitiba, 2011, v. 15, pgs. 189-219 <http://apps.unibrasil.com.br/revista/index.php/direito/article/viewFile/772/660> acesso em 05.04.2013

ressaltando a proposta da OIT no IV Programa da Conferência Internacional como grande avanço no reconhecimento da igualdade de tratamento aos trabalhadores domésticos.¹⁸

Na mesma obra, Nabuco Machado aduz que *a marginalização e subvalorização do emprego doméstico tem raízes históricas advindas do fim da escravatura no Brasil, apresentando-se como odioso resquício de um tempo em que nossa sociedade deveria envergonhar-se, e conclui afirmando que em atenção ao princípio da igualdade material, bem como a dignidade da pessoa humana, pela necessidade de alteração constitucional a fim de se promover a extensão dos direitos contemplados pelo art. 7º, aos empregados domésticos, sem prejuízo da necessária regulamentação infraconstitucional, que levará em consideração as características próprias desta modalidade tão importante de trabalho*¹⁹.

Nesse sentido caminhava a jurisprudência, indicando que cada vez mais estava se tornado insustentável a manutenção de enorme desigualdade de direitos entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores.

Conforme notícia no site do TST, a ministra Maria Cristina Peduzzi, relatora, na Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, em julgamento de embargos de uma

18 Arantes, Delaíde Alves Miranda. A comemoração do Dia Internacional do Trabalho e os Trabalhadores Domésticos na Perspectiva do Art. 7º, da Constituição Federal. Em Santos, Jerônimo Jesus (coord.) Temas Aplicados de Direito do Trabalho, São Paulo, LTr, 2012 p. 472/476.

19 Machado, Gustavo Nabuco. Disciplina Jurídica Acerca do Emprego Doméstico no Brasil e Princípio da Igualdade Material. Em Santos, Jerônimo Jesus (coord.) Temas Aplicados de Direito do Trabalho, São Paulo, LTR, 2012 p. 226/239.

empregadora contra decisão da Quarta Turma do Tribunal, que reconheceu o direito de um empregado doméstico a receber em dobro os pagamentos relativos às férias concedidas após o prazo, sob fundamento de que é aplicável aos empregados domésticos a indenização prevista no artigo 137 da CLT.

...O acórdão da Quarta Turma ressaltou que o artigo 134 da CLT impõe a concessão das férias em um só período, nos doze meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. “Isso porque na gênese desse instituto, encontram-se fundamentos relacionados às demais formas de limitação do tempo de trabalho: de natureza biológica (combate aos problemas psicofisiológicos provenientes da fadiga e da excessiva racionalização do serviço); de caráter social (possibilita maior convívio familiar/social, práticas de atividades recreativas, culturais e físicas, essenciais à saúde física e mental do indivíduo); e de natureza econômica (o combate à fadiga resulta em maior quantidade e melhor qualidade de serviço, valendo salientar que o trabalhador estressado tem seu rendimento comprometido, por razões biológicas, uma vez que o ser humano não suporta carga superior à sua natureza, como destacado, incluindo-se, nesse item, maior número de empregos)”, afirmou o redator do acórdão, ministro Ives Gandra Martins Filho.

Diante dos inúmeros indicadores jurídicos, respaldados em estudos médicos e psicológicos, que apontam o desgaste do trabalhador após um ano contínuo de trabalho, realizando no mesmo ambiente tarefas repetitivas, normalmente sob o fator estressante da cobrança produtiva, a Quarta Turma destacou a preocupação do legislador em evitar que o benefício das férias se

desvirtue, “tanto pelo interesse do empregador quanto pelo do empregado, que por vezes procura negociar esse direito por um pseudo-benefício econômico incapaz de compensar o prejuízo causado, mesmo que a médio ou longo prazo, pela ausência do gozo regular das férias ou de outras formas de repouso previstas na legislação”. A Turma concluiu, que mesmo que tenha havido o pagamento do salário mensal acrescido do terço constitucional, tendo sido constatada a não-concessão das férias no prazo legal, impõe-se o pagamento em dobro, sem prejuízo da remuneração, pois acima de tudo trata-se de direito decorrente de norma que tem a finalidade de proteger o trabalhador.

... A ministra Cristina Peduzzi assinalou que “recentes modificações legislativas autorizam a conclusão de que há um movimento histórico que revela a tendência normativa de tornar cada vez mais equitativo os direitos dos trabalhadores domésticos em relação aos direitos usufruídos pelos demais empregados”. Nesse sentido, citou a Lei nº 11.324/2006, que ampliou o período de férias daqueles empregados para 30 dias, em paridade com os demais trabalhadores, e estendeu às gestantes da categoria o direito à estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Por sua vez, a Lei nº 10.208/2001 autorizou a inclusão facultativa do empregado no FGTS. (E-RR-13145-2000-652-09-00.8)²⁰

Evolução legal até a Emenda 72

O Código Civil Português de 1867 foi o primeiro texto legal que trouxe com detalhes

20 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias>. 28.11.2007. Acesso em 5.4.2013. Grifei.

o contrato de trabalho doméstico. Boskovic²¹ e Villatore mencionam também o Código de Posturas do Município de São Paulo que determinou regras para as atividades das chamadas “criadas” e “amas de leite”.

No âmbito federal, o Código Civil de 1916 tratou do tema na locação de serviços. Uma das primeiras referências pátrias específicas foi o Decreto-Lei n.3078 de 27 de fevereiro de 1941, que disciplinou a “locação dos empregados em serviços domésticos”, definindo-os como todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas²², e a par de polêmicas acerca de sua validade e revogação pela CLT, a norma caiu em desuso.

Mas foi justamente o mais importante instrumento legal dos direitos dos trabalhadores que, em seu artigo 7º, excluía da aplicação da consolidação os domésticos, conceituando-os, na redação dada pelo Decreto-lei 8079/45.

Artigo 7º: os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

Em 1972, portanto, apenas a Lei

21 Boskovic, Alessandra Barichelo, e Villatore, Marco Antonio Cesar. A Convenção n. 189 da OIT, a Emenda Constitucional n. 72/2013 e o Trabalho Doméstico no Brasil – Análise Socioeconômica. Em novidades em Direito e Processo do Trabalho, Alvarenga, Rubia Zanotelli e Teixeira, Èrica Fernandes, São Paulo: LTr, 2013p.243/249.

22 Gonçalves, Emílio. Direitos Sociais dos Empregados Domésticos. São Paulo: LTr, 1996 p. 23/27

5859, disciplinava o trabalho doméstico, regulamentada pelo Decreto n.71885/73, ambos ainda em vigor enquanto não havia sido regulamentada a EC 72.

A carta de 1988 conferiu aos domésticos alguns dos direitos sociais previstos no artigo 7º, para os trabalhadores comuns, destacando-se o grande avanço no sentido da valorização do trabalho.

Conforme Meireles²³: “Nossa atual constituição, como nunca tratada antes, preocupou-se em incluir no rol dos direitos fundamentais sociais, diversos direitos específicos dos trabalhadores. Aliás, de todos os direitos sociais, o do trabalho foi o único pormenorizado na Constituição, o que bem revela sua importância para o constituinte”.

Entretanto, em que pese o vetor trabalho como importante direcionamento constitucional, a própria carta deixou os trabalhadores domésticos em plano separado, conferindo-lhes alguns direitos do rol dos estendidos aos trabalhadores em geral, em um parágrafo no artigo 7º.

Conforme Campagnoli e Neiverth²⁴:

Nesta seara é importante ressaltar que a CR constitui uma mudança de paradigma elevando os princípios e direitos fundamentais em suas múltiplas dimensões à condição de cláusulas pétreas. Nessa

oportunidade, os trabalhadores rurais foram equiparados em direitos aos trabalhadores urbanos. Todavia, com relação aos empregados domésticos o estigma do trabalho doméstico perdurou, tendo sido traçado um visível desnível entre a proteção destinada à referida categoria e àquela destinada aos demais trabalhadores urbanos e rurais, uma vez que vários direitos deferidos aos empregados urbanos e rurais e mesmo a trabalhadores avulsos foram deliberadamente sonegados ao empregado doméstico, entre estes, o salário-família, constituindo flagrante desrespeito a essa classe.

Assim, originalmente, eram direitos dos trabalhadores domésticos colocados no parágrafo único do artigo 7º da Constituição: *IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;; XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos*

23 Meireles, Edilton. A constituição do Trabalho. São Paulo, LTr, 2012, p.119

24 Neiverth, Elisabeth, e Campagnoli, Adriana. Uma breve análise da incidência do inc.XII do art. 7º, da Constituição da República para os empregados domésticos. Em Trabalho doméstico, teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013, Coord. Luiz Eduardo Gunther, Curitiba, Juruá, 2013. p 19.

da lei; XXIV - aposentadoria; Além disso era garantida a integração à previdência social²⁵.

Todavia, conforme exposto, a progressista carta de 1988 ainda negou a isonomia aos trabalhadores domésticos, em face de incompatibilidades com a natureza desse tipo de trabalho, conforme menciona Amauri Mascaro.²⁶

Essa diferenciação constitucional, cujo grau fica menor com a Emenda 72, mas ainda permanece, é importante cânone hermenêutico para soluções de aplicabilidade dos conceitos postos na nova regulamentação.

Em 2001, a Lei 10208 alterou a Lei 5859/72 e estendeu aos domésticos o regime do fundo de garantia, de forma facultativa, e o direito ao seguro desemprego vinculado a esse.

Não podemos deixar de fazer uma crítica à norma sem sanção e facultativa, ou seja, de nenhuma aplicabilidade prática e inclusive de difícil execução, dadas as exigências burocráticas do sistema de inclusão no fundo, necessidade de pagamento de multa e documentação pelo empregador para a rescisão.

De fato, raríssimos os empregados que foram inseridos no regime do fundo de garantia em virtude da lei desprovida de sanção. A Lei 11324 de 2006 vedou descontos salariais, fixando férias de 30 dias e a estabilidade de gestante²⁷.

25 Integração essa somente possível, caso houvesse a carteira assinada, conforme as estatísticas já vistas, trata-se de direito básico ainda negado à muitos trabalhadores domésticos.

26 Nascimento, Amauri Mascaro. Direito do Trabalho na Constituição de 1988, São Paulo: Saraiva, 1991 p.76.

27 Art. 4º A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro

As férias originalmente eram de 20 dias úteis a cada período aquisitivo, na vigência da Lei 5859/72 em seu artigo 3º regulamentada pelo Decreto 71.885 de 1973. Havia, até então, controvérsia jurisprudencial acerca das férias de vinte ou trinta dias, em função do texto constitucional de 1988 e da menção, no Decreto, em seu artigo 2º, acerca da aplicação do capítulo das férias aos trabalhadores domésticos. A questão da aplicabilidade das dobras e das férias proporcionais também teria sido, portanto, estendida no Decreto, mas parte da doutrina, como por exemplo Alice Monteiro de Barros entendia que o regulamento não poderia invadir a esfera legal criando direitos não previstos na Lei 5859/72²⁸.

Por outro lado, ingressou na ordem jurídica, pelo Decreto 3197/1999, a Convenção 132 da OIT, que também era aplicável ao doméstico, mas que previu férias de três semanas, no mínimo, período inferior, portanto,

.....
de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, passa a vigorar com a seguinte redação: "Art. 2º-A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. § 1º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo 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. § 2º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos." "Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família." (NR) "Art. 3º-A. "Art. 4º-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto."

28 Barros, Alice Monteiro, contratos de trabalho e regulamentações especiais, São Paulo: Ltr, 2012, p 191.

aos vinte dias úteis já previstos aos domésticos. A dobra das férias, permaneceu ainda discutível, na medida em que a Lei de 2006 não abordou a matéria e a CLT, segundo entendiam alguns, era inaplicável no particular.

Quanto à estabilidade, também fixada em 2006, já se poderia apontar uma circunstância para a aplicação da lei na medida em que nos parece que a única solução viável para a estabilidade da gestante seria a conversão em indenização, na medida em que entendemos a reintegração forçada absolutamente incompatível com o artigo 5, XI, da Constituição de 1988, no caso de contrato de emprego de doméstico.

Tem-se ainda em termos legislativos a Lei do Vale Transporte, Lei 7418/85, que novamente não abordou o empregado doméstico, lembrado no Decreto presidencial 95.247/87, na regulamentação.

Permanecia, de qualquer forma, como um dos entraves para que o país ratificasse a convenção 189 da OIT, o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, nesse contexto, em dezembro de 2012 a PEC 66 propôs a alteração da redação, aprovada em 03.04.2012.

Artigo único. O parágrafo único do art. 7 da Constituição passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 7º.....

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições

estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XVIII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.”(NR)

Ficaram, assim, imediatamente estendidos aos trabalhadores domésticos, os seguintes dispositivos: garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; proteção ao salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; redução dos riscos inerentes ao trabalho; duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

Para a regulamentação, que se fez através da Lei Complementar 150, apenas em junho de 2015, restaram os seguintes direitos: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de

lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; fundo de garantia do tempo de serviço; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

A Emenda acresceu a indenização compensatória, a ser realizada por meio do sistema do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e acesso ao seguro desemprego. Conforme visto, a Lei 10.208/2001 já autorizava²⁹

29 Art. 6º-A. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, de que trata a Lei no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada. (Artigo incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001) § 1º O benefício será concedido ao empregado inscrito no FGTS que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001) § 2º Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei as hipóteses previstas no art. 482, com exceção das alíneas "c" e "g" e do seu parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001)" (NR) Art. 6º-B. Para se habilitar ao benefício, o trabalhador deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego: (Artigo incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001) I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data da dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses; (Inciso incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001) II - termo de rescisão do contrato de trabalho atestando a dispensa sem justa causa; (Inciso

a inclusão do empregado doméstico no sistema, todavia, o burocrático sistema antes da simplificação e a falta de obrigatoriedade tornaram-no inócuo.

O salário família foi instituído pela Lei 4266/63 pago na proporcionalidade do número de filhos até 14 anos no percentual de 5% do salário mínimo por dependente. Regulamentado pelo D. 53153/63, aplicável também aos filhos inválidos e aos trabalhadores avulsos em face das Leis 5559/68 e 5480/68. A Lei 8213/91 artigos 65 a 70 e o D. 3048/99 disciplinam a matéria, sendo incluído pela EC 20/98 o critério de baixa renda³⁰.

O Auxílio – creche cuida da assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas. Ante a falta de estabelecimentos gratuitos, foi criado o reembolso pela Portaria 3296/86³¹ que remete a convenções coletivas.

O Seguro contra Acidentes de Trabalho é

.....
 incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001) III - comprovantes do recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS, durante o período referido no inciso I, na condição de empregado doméstico; (Inciso incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001) IV - declaração de que não está em gozo de nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e (Inciso incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001) V - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família. (Inciso incluído pela Lei nº 10.208, de 23.3.2001).

30 Campagnoli, Adriana de Fatima Pilatti Ferreira. Neiverth, Elisabeth Mônica Hasse Becker. Uma Breve análise da incidência do inc. XII do art. 7º da Constituição da República para os empregados domésticos. Em Gunther, Luiz Eduardo e Mandalozzo, Silvana Souza Neto. Trabalho Doméstico. Teoria e Prática da Emenda Constitucional 72/2013. Curitiba, Juruá, 2014, pgs. 15/25.

31 http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCE-FB30984A96/p_19860903_3296.pdf

valor a ser fixado em contribuição destinada à seguridade social através de alíquota, regulada pelo artigo 22, II, da Lei 8212/91, agora estendido aos domésticos conforme inciso XXVIII do artigo 7º da CF e a EC 72.

Todos esses direitos ficaram pendentes de regulamentação legal e da fixação das alíquotas e parâmetros de recolhimentos, considerando o princípio da simplificação constante na Emenda.

Destaque-se que mesmo com a EC 72, o país ainda não ratificou a Convenção 189, mas por outra questão: a liberdade sindical prevista no parágrafo 3º, do artigo 3º da mencionada norma internacional, eis que no Brasil ainda vigora o princípio da unicidade sindical.

A Lei Complementar 150/2015 e a questão da subsidiariedade da CLT com relação ao contrato de emprego doméstico

Publicada a Emenda, já foram levantadas importantes questões sobre a equiparação do empregador doméstico ao empregador comum do ponto de vista jurídico, os limites da equiparação dos empregadores e quais os efeitos práticos da aplicação da Emenda ao empregador doméstico como, por exemplo, a aplicação das normas de segurança e medicina do trabalho e a possibilidade de fiscalização.

A emenda foi publicada em abril de 2013, e a regulamentação não foi imediata. Objeto de amplo debate no congresso nacional, principalmente no que tange às alíquotas a serem impostas ao empregador no tocante à previdência social, indenização do fundo de garantia e aos acordos de compensação de jornada.

O projeto original do senado de número

224/2013 de autoria de comissão mista, foi submetido à câmara, com apresentação de substitutivo pela Deputada Benedita da Silva. Aprovada na câmara, foi rejeitado no senado, mantido portanto o projeto original de autoria do Senador Romero Jucá. Em 1.6.2015, mais de dois anos após a Emenda, é publicada a Lei Complementar 150/2015, com dois vetos presidenciais: parágrafo 2º do artigo 10 que estendia os efeitos da jornada 12 por 36 aos empregados enquadrados na Lei 7102/83, e o inciso VII do artigo 27 que previa como justa causa a violação de fato ou circunstância íntima do empregador doméstico e sua família, o que nem de longe significa que o fato não enseje gravidade, mas devido à amplitude e imprecisão do inciso, mesmo porque, pensamos, já albergado em outros incisos referentes às justas causas, agora especificadas na nova legislação.

No que tange à aplicabilidade, a nova lei gera efeitos a partir de sua publicação, em 2.6.2015 conforme o artigo 47. Todavia, em termos de influência para as relações de emprego anteriores, tem-se que terá efeitos em termos interpretativos na grande maioria dos casos, ainda que a relação tenha se dado antes da publicação da lei, porque a jurisprudência já se inclinava para critérios que a lei agora fixa, como por exemplo a possibilidade de acordo individual de jornada. Também, porque não se pode cindir a principiologia que norteou a elaboração da Lei Complementar.

Com efeito, a Lei Complementar, em sua estrutura, parte dos princípios da profissionalização e formalização do contrato de emprego doméstico, possibilitando, entretanto, a flexibilização no que tange a acordos de jornada, pela via do acordo individual entre patrão e empregado.

No mesmo caminho da Emenda, a Lei procura equiparar no que possível, mas sem descuidar de deixar claras as peculiaridades relativas ao empregado doméstico (artigo 19). Tais peculiaridades deverão orientar os critérios interpretativos para a aplicação da legislação.

Aqui, o ponto nodal, a nosso ver, da aplicação da CLT: se por um lado não se podem retirar efeitos do avanço nas relações de emprego domésticas, há que se ter em conta que o legislador não deixou de observar que o contrato de trabalho doméstico inserido no contexto da pessoa ou família sem fins lucrativos tem elementos que o diferem do contrato de emprego comum.

Assim, embora o artigo 19 da Lei³² enseje a possibilidade de aplicação da CLT, revogando o artigo 7º, “a” daquela consolidação, tal aplicação é subsidiária, e “observando-se as peculiaridades do trabalho doméstico”.

A questão reside, portanto, em identificar os limites para aplicação ao contrato de emprego de doméstico, por exemplo, direitos previstos na CLT para o empregado comum e não previstos especificamente na lei complementar, como é o caso do adicional de transferência ou das normas específicas relativas à medicina

e segurança do trabalho no que tange ao cumprimento de normas regulamentadoras ou pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade.

A propósito da nova lei, alguma doutrina já informa acerca da aplicabilidade de forma ampla da CLT. No Manual de contrato de trabalho doméstico, Aloysio Santos informa que, se a mudança do empregado com o patrão foi em caráter temporário, não residindo a empregada com a família, receberá um adicional de 25% do salário³³.

Ponderamos, também, que é aplicável o adicional de transferência previsto no artigo 469 da CLT, todavia, pensada uma aplicação de todos os dispositivos, questiona-se acerca da aplicabilidade das normas relativas à segurança e medicina do trabalho previstas na CLT, dos adicionais aludidos no artigo 195 daquele diploma, do intervalo do artigo 384 da CLT relativo ao trabalho da mulher, tempo de sobreaviso previsto no artigo 244 para o ferroviário, dentre outros que poderão causar alguma celeuma.

A solução não é a mesma para todos os dispositivos, em nosso sentir, mas pode-se partir de um cânone interpretativo a partir do artigo 19 da Lei Complementar 150/2015.

Conforme mencionado, historicamente, o disposto no art. 7º, alínea “a”, da CLT sempre especificou que aqueles direitos que não constaram expressamente da nova redação do parágrafo único, da Constituição de 1988, não foram estendidos aos empregados domésticos³⁴.

32 Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Parágrafo único. A obrigação prevista no art. 4º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, poderá ser substituída, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

33 Santos, Aloysio. Manual de contrato de trabalho doméstico de acordo com a nova lei do trabalho doméstico de 2015. São Paulo: método, 2015, p. 105.

34 Villatore e Boskovic, op. Cit. P.248

O Decreto 71885/73 também era expresso em afastar da aplicação da CLT o doméstico, exceto no que tange ao regime de férias. Ocorre que a jurisprudência e a doutrina, dado que a lei anterior, 5859/72, continha inúmeras lacunas, fizeram por analogia adaptações como no caso, por exemplo, de aplicação das causas de desligamento por justo motivo previstas na CLT. Portanto, havia tendência no sentido de aplicação mais ampla da CLT ao doméstico em caso de lacuna, e surgiam inúmeras possibilidades acerca das compatibilidades em razão das circunstâncias específicas do empregador doméstico.

A CLT era, portanto, aplicada por analogia para as justas causas do empregado doméstico, ante a omissão da Lei 5859/72, conjuntura que agora, com a especificação das justas causas do doméstico no artigo 27 da Lei Complementar, fica superada.

O direito laboral pauta-se no princípio da proteção. Estamos tratando de uma categoria historicamente discriminada e desprotegida.

Nesse campo, não vemos como, hermeneuticamente, deixar de aplicar, com base no artigo 19 da CLT, tudo o que compatível com o contrato de trabalho doméstico. A expressão “peculiaridades”, no artigo, refere apenas àquilo que é absolutamente incompatível ante a própria natureza do contrato.

O único argumento contrário, ao que pensamos, para a aplicação de direitos previstos na CLT, seria o econômico, pois não se olvida que a inserção de mais direitos onera o empregador doméstico, pessoa física. Nesse sentido, entretanto, não há fundamento para uma interpretação econômica de normas protetivas e, por outro lado, a solução aqui poderia ser tópica, em casos concretos, diante

da ponderação e razoabilidade, mas jamais a anulação de um direito aplicável para toda uma categoria historicamente discriminada em seus direitos trabalhistas.

Entendemos, assim, que a expressão do artigo 19 da Lei Complementar, autoriza a extensão de direitos. O direcionamento aqui implica em verificar acerca da compatibilidade, tendo em vista as peculiaridades da atividade doméstica.

Exemplo dessa tópica seria o caso do sobreaviso, não previsto expressamente na Lei Complementar e já aplicado às demais categorias de trabalhadores por analogia ao artigo 244 da CLT. Pensamos que somente em casos extremos, de efetiva imposição para que o trabalhador que dorme no emprego, por exemplo, estivesse à disposição, acordado e a postos, aguardando ordens ou para efetivo atendimento em tempo integral a idoso, por hipótese, teríamos possibilidade de aplicação.

Eventuais interrupções fora da hora de serviço para o empregado que mora no emprego, ou eventual atendimento emergencial à noite não caracterizariam, de modo algum, o sobreaviso, pois há também o princípio da razoabilidade e a justiça do trabalho não pode desestimular o cuidado com o idoso no lar, nem inviabilizar as condições para que o empregador permita ou mantenha empregado que durma e muitas vezes resida no local do emprego³⁵. Mas,

35 **TRT-PR-30-04-2013 SOBREAVISO. LAZER INTERROMPIDO POR EVENTUAIS EMERGÊNCIAS NA RECLAMADA. NÃO CONFIGURAÇÃO DE TEMPO A DISPOSIÇÃO.** O dispositivo legal que fundamenta a pretensão do autor (artigo 244, § 2º, da CLT) tem redação datada de 20.03.1944 (Redação de acordo com o decreto-lei n.º 6.353, de 20.03.1944, revogada pela Lei n.º 3970/61 e restaurada pelo art. 36 do Decreto-lei n.º 5 de 04 de abril de 1966), de maneira que a referência à permanência do

repisamos: são situações tópicas excepcionais que ensejam ponderação.

No geral, a aplicação subsidiária da CLT deve se pautar pela proteção, em seu viés de aplicação da norma mais benéfica e condição mais favorável, bem como emprestar à aplicação da lei protetiva sua máxima efetividade.

Possível aplicar, por exemplo, a nosso ver, a multa prevista no artigo 477 da CLT em seus parágrafos 6º e 8º³⁶. A lei complementar não

.....
trabalhador em casa logicamente se encontrava vinculada à falta/insuficiência de outros meios, eficazes e ágeis ao contato com o trabalhador, a fim de que esse atenda ao chamamento do empregador. Ora, estando o empregado submetido a escala de atendimento, por lógico que no atual estágio do desenvolvimento tecnológico, a forma de contato com o trabalhador (BIP, telefone, celular) atende situação análoga àquela de contato direto com o ferroviário, na casa desse. O que importa relevar é a submissão do empregado ao direcionamento do empregador, certo e prévio, que fixa escala para a hipótese em discussão, impondo ao trabalhador, assim, obrigatoriedade de se manter pronto à chamada. No caso, o fato do autor poder ter seu lazer interrompido por eventuais emergências ocorridas na reclamada, por si só, não transforma tal período em tempo a disposição. Era ônus do autor demonstrar que era inserido em escala de sobreaviso, do qual não se desincumbiu. Recurso ordinário do reclamante ao qual se nega provimento. **TRT-PR-00715-2012-659-09-00-8-ACO-15185-2013 - 3A. TURMA Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR Publicado no DEJT em 30-04-2013**

36 Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) ...§ 7º - O ato da assistência na

previu penalidade ao empregador que deixe de quitar a rescisão do empregado doméstico então acreditamos que, aqui, uma vez que existe a rescisão formalizada e a indenização do FGTS, trata-se de hipótese de lacuna, podendo a partir de agora ser aplicada a multa ao empregador que não observar o prazo legal do artigo 477 da CLT.

Esclarecemos que a multa seria cabível apenas para o caso de não quitação de parcelas, conforme entendimento sedimentado dos tribunais, e não para o caso de não homologação de termo no sindicato no local ou para o caso mera não formalização da rescisão no sistema *do e social*.

Veja-se que a homologação de termo de rescisão, para o empregado comum, é necessária apenas para caso de empregado com mais de um ano de serviço, situação que se aplica ao doméstico. A homologação pode ser realizada no sindicato da categoria, na promotoria ou na delegacia do trabalho. Importante que o empregador doméstico tenha ciência de que não é possível fazer homologação na Justiça do Trabalho, cuja função é jurisdicional e não administrativa.

Com relação às normas da CLT relativas à medicina e segurança do trabalho, controvertida então a necessidade do cumprimento ou não pelo empregador, conforme temos debatido,

.....
rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) § 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

inclusive, daquelas relativas à portaria 3214/78. Seria possível, por exemplo, que o empregador doméstico tenha de adaptar o ambiente de acordo com regras de ergonomia? Veja-se que embora muitos dos pontos da NR 17 mencionem expressamente a “empresa”, pode gerar alguma dúvida, agora, acerca da possibilidade de aplicação ao empregador doméstico.

Por exemplo:

CONDIÇÕES SANITÁRIAS DE CONFORTO

7.1. Devem ser garantidas boas condições sanitárias e de conforto, incluindo sanitários permanentemente adequados ao uso e separados por sexo, local para lanche e armários individuais dotados de chave para guarda de pertences na jornada de trabalho.

Um empregador doméstico que tenha, por exemplo, um motorista, um jardineiro, uma babá e uma cozinheira...seria exigível sanitário separado por sexo?

Georgenor de Sousa Franco Filho afirma que *“cuida-se de saúde, higiene e segurança em seu sentido estrito, de acordo com as Normas Regulamentares expedidas pelo Ministério do Trabalho e emprego... essas normas devem ser aplicadas no trabalho doméstico observando suas peculiaridades, há que haver grande cautela com o uso de desinfetantes, de gás, de inflamáveis em geral, de escadas, de locais com degraus ou rampas. Por isso, poderá ser recomendável que o empregador doméstico forneça Equipamentos de Proteção Individual*

ao seu empregado: botas, luvas, máscaras, capacete, óculos de proteção. Não é de afastar a hipótese de extintor de incêndio e é sugerível indicar a existência de degraus e rampa. O aparente exagero dessas medidas poderá revelar-se eficaz no futuro³⁷”.

A questão, a nosso ver, se resolve pela não aplicação justamente em função das peculiaridades do contrato, entretanto, na medida em que a Emenda estendeu a redução dos riscos inerentes ao trabalho (artigo 7º, XXII da CF), tal direciona para a consideração em termos interpretativos, em caso de análise de situações de acidente ou doença do trabalho em contrato doméstico, fundada nas responsabilidades do empregador doméstico, também, pelo meio ambiente de trabalho saudável em termos de responsabilidade civil, a qual entendemos que em princípio é subjetiva.

Não há como, portanto, entender pela obrigatoriedade acerca de cumprimento de normas regulamentares tipicamente dirigidas ao empregador comum, e, aqui, é hipótese do limite ensejado pela expressão do artigo 19, acerca das peculiaridades, eis que não haveria qualquer razoabilidade nessa exigência. Por outro lado, em hipótese alguma o empregador doméstico pode colocar seu empregado em risco sem consequências jurídicas equiparadas àquelas relativas ao empregador comum.

A título de exemplo, nos parece evidente que é inexigível o cumprimento da NR 35 acerca do trabalho em altura, mas o empregador doméstico que, sujeitando seu empregado a

37 Franco Filho, Georgenor de Souza. A Emenda Constitucional 72/13 e o Futuro do Trabalho Doméstico. Gunther e Mandalozzo, op cit p. 100/101.

um trabalho em altura, esse venha a sofrer um acidente, irá responder pela situação de exposição ao risco, e os fundamentos jurídicos tendo em vista o artigo 7º, XXII da CF e o artigo 19 da nova Lei, podem levar a uma interpretação que conclua inclusive pela aplicação da responsabilidade objetiva no caso.

Do ponto de vista dos adicionais de insalubridade e periculosidade, previstos no artigo 195 da CLT, uma vez que o legislador constitucional não estendeu expressamente, mas há previsão na CLT, em tese não é impensável, em casos específicos e extremos, a possibilidade de aplicação ao empregado doméstico³⁸.

Por fim, o parágrafo único do artigo 19 também segue entendimento jurisprudencial sedimentado, de que o pagamento do vale transporte em pecúnia é possível sem que tais valores integrem o salário do trabalhador.

Trata-se de exceção, eis que, em regra, pelo artigo 457 da CLT³⁹ agora incontroversamente aplicável ao empregado doméstico, as parcelas

salariais, abonos, gratificações integram o conjunto da remuneração para todos os efeitos, ou seja, as horas extras, as férias, o 13º salário, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e eventual aviso prévio em caso de rescisão, devem incluir a média dos valores pagos a tais títulos.

CONCLUSÕES

Apesar do grande avanço social representado pela Emenda Constitucional 72, os trabalhadores domésticos permanecem em um patamar inferior aos demais trabalhadores abrangidos pelo *caput* do artigo 7º da Constituição. Essa desigualdade sempre esteve presente na evolução legal relativa a tais trabalhadores, apesar de avanços pontuais em questões específicas.

Ao regulamentar a EC 72, a Lei Complementar 150/2015 foi bastante abrangente, e seu artigo 19 determina a aplicação subsidiária da CLT, aplicação que deve observar as peculiaridades do contrato de trabalho doméstico.

O princípio da proteção deverá se impor na interpretação do artigo e na aplicação subsidiária, sem restrição de direitos, a menos que absolutamente incompatíveis com a natureza do contrato, como é o caso de algumas normas relativas à segurança e medicina do trabalho.

Entendemos, portanto, autorizado o deferimento de outros direitos, previsto na CLT para empregados comuns, e não mencionados de forma expressa na Lei Complementar 150/2015, por exemplo, o adicional de transferência previsto no artigo 469 da CLT.

O prazo legal e a multa do artigo 477 da

38 Por exemplo, um empregado doméstico submetido a limpeza de vários banheiros utilizados por muitas pessoas, um empregado de chácara de lazer que utilize produtos com agentes insalubres, um empregado doméstico que trabalho próximo a área com periculosidade, enfim, devemos sempre lembrar que a realidade é mais criativa que o direito e a hermenêutica deve estar sempre pronta a enfrentar os mais diversos casos, máxime em um país com características diversas e extremas entre as regiões.

39 Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

CLT podem ser aplicados por analogia eis que complementam a forma de rescisão já prevista na Nova Lei do Contrato de Emprego Doméstico.

Toda a interpretação relativa à aplicação do artigo 19 da Lei Complementar 150/2015 e a aplicação subsidiária da CLT, deve levar em conta a proteção, a maior efetividade, sempre em busca de avanço, consideradas, de forma tópica, as peculiaridades únicas e inerentes ao contrato de emprego doméstico.

OBSCURIDADES DA LC 150/2015

Homero Batista Mateus da Silva

Resumo: O artigo analisa a Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015, chamando a atenção para algumas de suas incoerências, distanciamento da realidade e lacunas significativas, que deverão mais uma vez onerar o Poder Judiciário, em busca de interpretações uniformes. Os temas são os mais variados, envolvendo férias, horas extras, adicional noturno, fundo de garantia e verbas rescisórias. O estudo é um resumo do capítulo sobre o empregado doméstico constante da obra Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Volume 1 – Parte Geral, publicado pela Editora Revista dos Tribunais.

Palavras-chave: empregado doméstico – contrato de trabalho – Justiça do Trabalho – horas extras – acordo de compensação – férias individuais – fundo de garantia – rescisão.

Conceito de empregado. O conceito de empregado, no ambiente doméstico, segue os parâmetros consagrados pela CLT e reiterados pela antiga Lei 5.859/1972, mas com a peculiaridade de ter exigido a

constância de “mais de dois dias por semana” para a caracterização. Não há base teórica nem jurídica para se exigir essa frequência para configurar o conceito da habitualidade. Várias outras profissões conseguem o vínculo de emprego, mesmo com frequência de um ou dois dias por semana, bastando lembrar os exemplos do professor ou do médico, os quais, em muitos casos, comparecem um ou dois dias por semana a uma escola ou ao plantão hospitalar, mas nem por isso deixam de preencher o requisito da habitualidade para os fins da relação de emprego. Ser habitual é ser razoavelmente esperado. Ser habitual não é preencher 44h semanais. Para os domésticos, os usos e costumes desenvolveram o conceito do “diarista-habitual”, retirando-lhes os direitos trabalhistas, e, de fato, este parece ser um caminho sem volta, agora que a própria lei complementar absorveu a praxe.

Idade mínima para o trabalho doméstico. O tema da idade mínima para o trabalho doméstico é bastante sutil: a Emenda Constitucional 72 refere idade mínima de



.....
Homero Batista Mateus da Silva

Juiz titular da 88ª Vara do Trabalho de São Paulo e Professor da Faculdade de Direito do Largo de São Francisco, autor da coleção “Curso de direito do trabalho aplicado”, em dez volumes.

dezesseis anos, pois o art. 7.º, parágrafo único, da CF/1988, faz referência ao art. 7.º, XXXIII, que veda o trabalho abaixo dessa idade. No entanto, há uma norma mais favorável por razões de saúde, higiene e segurança do trabalho, que elevou a idade mínima a dezoito anos: apesar de o Brasil não ser signatário da Convenção 189 da OIT sobre os domésticos, o país ratificou a Convenção 182, destinada a eliminar as piores formas de trabalho infantil, e, na ocasião da assinatura, fez constar que o trabalho doméstico é um exemplo concreto de degradação da infância e da adolescência. O Brasil incorporou a Convenção 182 pelo Decreto 3.596, de 12.10.2000, e, posteriormente, elaborou um quadro com ocupações a serem banidas da infância e da adolescência. Consta o trabalho doméstico no item 76 da lista, aprovada pelo Decreto 6.481, de 12.06.2008, por haverem sido considerados os seguintes riscos: “Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível”. Logo, andou bem o art. 1.º, parágrafo único, da LC 150/2015, ao fixar a idade mínima em dezoito anos, apoiando-se na Convenção 182 da OIT e não se impressionando com os termos da Emenda 72.

Generalidades sobre as horas extras. O art. 2.º da LC 150/2015 dispõe sobre as horas extras e refere para os empregados domésticos quadro semelhante ao dos demais trabalhadores, especialmente quanto aos seguintes tópicos: a) o módulo de oito horas diárias; b) a limitação a 44 horas semanais, ainda que sejam trabalhados

seis dias; c) o adicional de 50% para as horas extras, podendo ser melhorado por negociação entre as partes; d) o divisor 220 para se localizar o salário-hora; e) o divisor 30 para se localizar o salário-dia; f) o direito à compensação da jornada. Reside neste último item a maior inovação da LC 150 quanto à jornada dos empregados domésticos, pois a compensação foi estipulada de modo bastante inovador para a legislação brasileira, com peculiaridades que doravante serão consideradas exclusivas dos domésticos.

Compensação de jornada. De plano, identifica-se uma omissão na redação do art. 2.º, qual seja, a limitação ao número de horas que podem ser prorrogadas num dia, para descanso nos dias ou nos meses seguintes. O § 4.º refere apenas o direito à compensação; o § 5.º traça os parâmetros da forma de descanso compensatório e o § 6.º é aquele que manda pagar como horas extras aquilo que não deu tempo de compensar antes que o contrato terminasse. Logo, nenhum deles cuida do teto máximo de horas extras no mesmo dia, abrindo ensejo, digamos, para que alguma família exija jornada de dezesseis horas. O bom senso exige, então, que se acione o disposto no art. 19 da LC 150/2015 e se aplique subsidiariamente a CLT: não há violação alguma às peculiaridades do trabalho doméstico nem se esvazia o conteúdo do art. 2.º da LC 150; apenas se limitam as horas prorrogadas a duas por dia, tal como consta do art. 59 da CLT, aplicado para trabalhadores urbanos e rurais. Reforça ainda mais a necessidade de limitação a duas horas prorrogadas por dia quanto se nota que o art. 2.º, § 4.º e § 5.º, da LC 150/2015, mesclou a compensação semanal de jornada com a

compensação anual, conhecida pela expressão “banco de horas”. Ou seja, o doméstico pode ter banco de horas negociado individualmente, ao contrário dos demais trabalhadores, para os quais se oferece a garantia do banco de horas negociado coletivamente. Logo, por muito mais motivo se deve zelar para que nenhuma jornada exceda de dez horas, ainda que para os fins da compensação. Convém lembrar que a LC 150 ainda apresenta outra forma de compensação, chamada 12x36, no art. 10.

Compensação na modalidade 12x36 em ambiente doméstico. Repleta de controvérsias, a jornada 12x36 se impôs aos poucos, tendo sido referendada pelo TST através da Súmula 444 e em normas esparsas como a Lei dos Bombeiros (Lei 11.901/2009) e do motorista de cargas (art. 235-F da CLT). A jornada de 12 horas é considerada desgastante e deveria ser evitada em qualquer circunstância, mas obteve êxito quando enaltecidos os argumentos da maior economia de deslocamento do trabalhador, menor carga horária semanal e possibilidade de o empregado se dedicar a outros afazeres, remunerados ou não, nos dias de folga. À primeira vista, não é esse um tema que deveria figurar na lei do trabalho doméstico, por não se tratar de atividade econômica e não haver necessidade de adequação a algum ambiente de produção industrial. Talvez o legislador não tenha envolvido o regime 12x36 por conta da arrumação da casa ou da passagem de roupas, atividades essas que podem ser feitas comodamente durante o dia, mas, sobretudo, por conta das atividades de cuidador de idoso, de acompanhante, babá e outras funções afetas à higiene e funcionamento do lar, que demandam serviços noturnos, sem a mínima

solução de continuidade. Neste caso, o lar se aproxima da atividade com operação 24h. A família poderá optar, então, por ter quatro cuidadores de idoso, em regime 12x36, se precisar da presença do profissional em período integral e, assim, o salário mensal de cada um deles já remunera todos os horários e dias laborados, sem necessidade de ajuste de horas extras ou de compensação. Advirta-se que o art. 10 da LC 150/2015 refere expressamente que os feriados já estão pagos e satisfeitos no regime 12x36 – afastando os domésticos do alcance da Súmula 444 do TST, portanto.

Contrato de trabalho doméstico a tempo parcial. O art. 3.º da LC 150 dispõe sobre o contrato doméstico a tempo parcial. Proibido ele nunca foi, pois o direito do trabalho sempre conviveu com os contratos com carga horária integral e com carga horária parcial. A norma define o contrato parcial com o patamar máximo de 25 horas semanais, dando a entender que as pessoas admitidas com carga de 26h ou de 30h semanais tenham necessariamente de receber o salário cheio, tal como se paga ou se pagaria para cargas de 44h. De fato, não se recomenda que um empregador admita empregados à base de 26h ou de 28h semanais, se seu plano é o contrato parcial. Estará em rota de colisão com a lei ordinária e poderá ter de pagar todas as diferenças salariais. Há, de toda forma, uma expressiva diferença entre o regime do trabalho parcial doméstico, criado pela LC 150, e o regime do trabalho parcial urbano, disciplinado pelo art. 58-A da CLT: a legislação do doméstico permite a realização de uma hora extra por dia (art. 3.º, § 2.º, da LC 150/2015), ao passo que a legislação do trabalhador urbano veda qualquer hora extra, por considerar fraude ao

instituto a prorrogação daquilo que era para ser breve (art. 59, § 4.º, da CLT). Saliente-se que eventual hora extra deve ser paga com o divisor adequado ao regime de contratação. O divisor 220 somente se aplica aos exercentes de 44h semanais, como já destacado acima; caso o empregado tenha sido contratado para atuar 4h por dia, de segunda a sábado – carga de 24h por semana –, o divisor é o 120, produto de 30 vezes a jornada habitual.

Férias no regime parcial. A tabela reduzida de férias para pessoas admitidas a tempo parcial segue os mesmos parâmetros dos trabalhadores urbanos, ou seja, concessão de apenas oito a dezoito dias de férias anuais, e não de doze a trinta dias como no caso dos trabalhadores a tempo integral. Há grande semelhança do art. 3.º, § 3.º, da LC 150/2015, com o art. 130-A da CLT, no particular. Uma omissão da LC 150/2015, contudo, deverá lançar dúvidas quando surgirem os primeiros casos de trabalhadores domésticos a tempo parcial que cometerem faltas injustificadas e quiserem desfrutar as férias. Melhor será, então, evocar subsidiariamente a CLT – art. 19 da LC 150/2015 – e aplicar a regra da redução à metade do número de dias de férias para empregados que faltarem mais do que sete dias. É o que consta do art. 130-A, parágrafo único, da CLT: “O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade”.

Contrato de trabalho doméstico por prazo determinado. Disciplinam os arts. 4.º a 8.º da LC 150/2015, as modalidades de contrato

de trabalho por prazo determinado, sendo o contrato de experiência o mais conhecido deles. Ficou de fora o contrato temporário, aquele que pressupõe a intermediação por agência de colocação de mão de obra, numa forma de terceirização “obrigatória”, conforme disposto na Lei 6.019/1974. É incompatível o uso do contrato temporário no ambiente doméstico porque: a) as empresas temporárias são destinadas ao trabalho urbano (art. 4º da Lei 6.019/1974); b) os destinatários são empresas; e c) a LC 150/2015 não fez menção a esta modalidade extraordinária de trabalho por prazo determinado e, no particular, a regra da aplicação subsidiária da CLT (art. 19 da LC 150/2015) em nada ajuda, pois a CLT não contempla o trabalho temporário. No mais, os arts. 4.º a 8.º da LC 150/2015 estão em sintonia com a CLT no tocante ao tempo máximo de duração dos contratos a termo (dois anos), a especificidade do contrato de experiência (90 dias), bem como a possibilidade de uma única prorrogação, desde que a soma dos dois períodos não exceda o a cota máxima. Converte-se em contrato indeterminado todo aquele que exceder do período máximo, for prorrogado por mais de uma vez ou simplesmente prosseguir sem que nada tenha sido mencionado em sentido contrário. É a aplicação clássica do princípio da continuidade da relação de emprego, tal como consta do art. 451 da CLT. Demais peculiaridades do contrato a termo, constantes da CLT, devem ser expandidas para o trabalho doméstico (art. 19 da LC 150/2015), não havendo sentido ignorar, por exemplo, a regra de que dois contratos a termo não podem ocorrer dentro do mesmo semestre (art. 452 da CLT) ou a chamada cláusula assecuratória de rescisão antecipada do contrato a termo (art.

481 da CLT).

Adicional noturno no âmbito doméstico. O empregado doméstico tem direito ao adicional noturno, de 20% sobre o valor da hora diurna, conforme art. 14 da LC 150/2015, mantendo-se intacto o conceito de trabalho noturno tal como adotado para os trabalhadores urbanos, a saber, das 22h00 às 05h00. O adicional noturno é devido ao trabalhador mesmo em regime 12x36, pois a compensação nada tem a ver com o cansaço do turno da madrugada. Não podem ser remunerados da mesma forma o trabalho diurno e o trabalho noturno. Deve-se estender ao trabalhador doméstico o mesmo entendimento que o TST elaborou para o trabalhador urbano quanto ao adicional noturno, conforme OJ 388: “O empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã”.

Tempo à disposição da família. Para tentar equacionar o delicado assunto do tempo em que o empregado está com a família, mas não está em atividade plena, o legislador de 2015 propõe uma espécie de hora intermediária: não se trata de jornada normal de trabalho, assim entendida aquela que seria praticada nos dias comuns dentro do lar, nem se trata de hora extra, que seria praticada em dias de repouso ou após a carga de 8h diárias. Trata-se de um período à disposição do empregador, aguardando a execução de ordens. A solução encontrada foi adicionar 25% à remuneração quando em viagem com a família, mesmo nas primeiras horas do dia ou durante a jornada regular de 8h. Note-se que o art. 11 da LC 150/2015 manda excluir da contagem as horas

não efetivamente trabalhadas no período, ou seja, os deslocamentos, o pernoite e o lazer do empregado não são remunerados, nem de maneira simples, nem de maneira acrescida. O caso é realmente complexo. O deslocamento pode ser longo, para o litoral, o interior, outros Estados ou outros países – e nada disso será computado. O tempo de descanso e de lazer, de fato, podem ser interessantes para alguns empregados domésticos, mas restringe a liberdade, o convívio familiar e demais representações de sua esfera privada. Por outro lado, tudo o que for feito no destino terá o acréscimo de 25%, “encarecendo” a mão de obra.

Horas extras durante o período de viagem com a família. E se, durante a viagem, a jornada for de nove ou dez horas? Que tenham surgido horas extras, não resta dúvida. É possível sustentar, porém, que as horas extras serão calculadas com o acréscimo de 50% sobre a remuneração já acrescida de 25%. O raciocínio pode soar estranho, dada a pouca clareza da norma, mas é harmônico com o desgaste da hora extra em terra estrangeira, quer dizer, com a necessidade de se executar uma jornada superior a oito horas fora do local habitual de trabalho. Antes de combater este raciocínio, não custa lembrar que o trabalhador urbano, momentaneamente transferido para outra localidade e que venha a fazer horas extras no destino, fará jus às horas acrescidas de 50% sobre o salário acrescido do adicional de transferência – que, a propósito, também é de 25%.

A prova das horas extras e a privacidade do lar. Um dos temas centrais, no tocante às horas extras, que está longe de ser equacionado,

é a forma de sua comprovação, dado que o ambiente do lar é naturalmente de recato e de menor movimento do que o ambiente de uma fábrica ou de um escritório, de modo que a tendência é que haja pouca ou nenhuma testemunha presencial. Reforça ainda mais essa percepção a complexidade inevitável da atuação dos auditores fiscais para acesso às residências e preservação da privacidade do lar (art. 44 da LC 150/2015). Trabalhadores de grandes residências levam vantagem neste quesito, pela possibilidade de talvez contarem uns com os outros, mas normalmente esses grandes lares já se organizam como pequenas empresas e possuem suas escalas de folga e seus plantões, cenário muito diverso da pequena moradia com um único empregado. Moradores de condomínios edifícios ficaram assustados com a perspectiva de o zelador ou o porteiro servirem de testemunha para jornadas extensas dos empregados domésticos, mas também não há garantia de que a jurisprudência aceitará, sem questionamento, a confirmação da passagem pela portaria do prédio como suficiente para a contagem do tempo de jornada daquele dia. Em casos análogos, como o do marinheiro embarcado, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho foi no sentido de que a mera presença do trabalhador nos domínios do empregador não gera a presunção de trabalho efetivo nem de tempo à disposição do empregador – Súmula 96 do TST. Considerando-se, por outro lado, a maior vulnerabilidade do empregado doméstico, há uma percepção inicial de que o ônus da prova do não trabalho ficará a cargo do empregador, que teria maior aptidão para esse encargo. Diante dessa perspectiva, diversas famílias instituíram o cartão de ponto. No entanto, documentos não ostentam

presunção absoluta no processo do trabalho desde seus primórdios, não havendo segurança de que sua elaboração possa encerrar o debate. Esse hábito viria a ser chancelado pelo art. 12 da LC 150.

Cartões de ponto domésticos. Neste sentido, a LC 150 foi mais rigorosa do que a CLT, que somente requer cartões de ponto para estabelecimentos com mais de dez empregados. Aqui houve a adaptação às peculiaridades domésticas às avessas, ou seja, exigiu-se maior burocracia como forma de se enfrentar a menor possibilidade de provas, a começar pelas testemunhais. Vale lembrar que a presunção absoluta não se verifica nem quando o cartão de ponto é apresentado nem quando o cartão de ponto é extraviado. O que muda é o peso do ônus da prova, ou seja, diante dos cartões de ponto idôneos, competirá ao empregado doméstico tentar desconfigurá-los – o que não será fácil, em se tratando do pequeno domicílio – ao passo que, diante do extravio ou da omissão dos cartões de ponto, competirá ao empregador a prova da inexistência das horas extras. É melhor tê-los, portanto. Aplicam-se subsidiariamente aos domésticos (art. 19 da LC 150/2015) todos os ensinamentos colhidos sobre os cartões de ponto dos empregados urbanos, condensados na Súmula 366 do TST, a saber, o desprezo dos poucos minutos que antecedem e ou sucedem a duração normal do trabalho – normalmente, o padrão é desconsiderar cinco minutos – e a rejeição dos cartões de ponto ditos britânicos, sem nenhuma variação de horário, por se considerar um meio não idôneo de registro. A pré-anotação do intervalo para refeição e descanso não parecia ser um grande empecilho para o cartão de ponto do empregado

doméstico, mas o art. 13, § 2.º, da LC 150/2015, abaixo transcrito, refere ser vedada a prática. A redação do dispositivo não é das melhores, mas é preferível marcar o intervalo a se cair numa discussão hermenêutica.

Intervalo para refeição. O intervalo para refeição e descanso é inerente à jornada de trabalho. O não trabalho é tão relevante quanto o trabalho, pois aquele está ligado diretamente à resistência do empregado de suportar a jornada de seis, oito ou dez horas. Na verdade, o legislador deveria se concentrar nas peculiaridades do trabalho doméstico e admitir a aplicação subsidiária da CLT de maneira mais abrangente. Explica-se. O art. 13 refere o intervalo de uma a duas horas por dia, mas contempla tanto sua redução quanto sua ampliação. No âmbito da CLT, a redução da pausa para meia hora é bastante controversa e já foi objeto de censura por parte do TST, que considera a matéria infensa à negociação coletiva e parte inerente ao conceito de saúde e segurança do trabalho – Súmula 437 do TST. Mesmo se houver cláusula de norma coletiva prevendo pausa de trinta minutos e mesmo que o empregador forneça alimentação no local de trabalho, o TST tende a considerar a redução abusiva e determinar o pagamento como hora extra. Ressalva-se a hipótese de autorização prévia da autoridade de fiscalização, mas esta é cada vez mais difícil de se obter – art. 71, § 3.º, da CLT. Então, neste particular, a legislação do doméstico foi mais flexível e mais prática: é suficiente o ajuste escrito entre empregado e empregador domésticos para que a pausa seja reduzida para meia hora, sem questionamento sobre o fornecimento da alimentação e sem vistoria prévia da fiscalização do trabalho.

Justifica-se a exceção?

Almoços de meia hora e de quatro horas. Parece que sim, diante das peculiaridades do trabalho residencial, por ser corriqueira a alimentação no próprio local, seja partilhando da mesma refeição da família, seja levando os mantimentos para alimentação em serviço. Neste caso, guardadas as devidas proporções, sessenta minutos de refeição poderia até mesmo ser prejudicial ao empregado doméstico. E, no § 1.º, o art. 13 apresenta a outra exceção: expansão da pausa para até quatro horas, sem maiores formalidades, e, ainda, com a possibilidade do fracionamento em até duas etapas, desde que uma delas tenha uma hora contínua – duas pausas de duas horas cada, uma pausa de uma hora e outra de três horas e assim sucessivamente. Que esta pausa de quatro horas possa atender às peculiaridades dos lares não resta dúvida. Pode ser o caso da cozinheira que prepara almoço e jantar para a família ou do motorista que conduz membros da família a compromissos matutinos e vespertinos. Enfim, a especificidade do art. 13 da LC 150 quanto ao intervalo do doméstico reside na facilitação dos mecanismos de redução abaixo de uma hora e de ampliação acima de duas horas, em comparação ao intervalo do art. 71 da CLT, mais rígido nesses quesitos. No mais, recomenda-se fortemente a aplicação subsidiária da CLT (art. 19 da LC 150/2015), porque diversos pontos foram omitidos da legislação do doméstico e farão falta no dia a dia, tais como: a) a conversão do intervalo não concedido em horas extras; b) a inexistência de intervalos para jornadas de quatro horas; c) a pausa de apenas quinze minutos para as jornadas de até seis horas.

Adicional noturno doméstico. Os direitos noturnos estão previstos na Constituição Brasileira e em diversos ordenamentos jurídicos, pois se procura compensar o desgaste do trabalho noturno quando comparado ao trabalho diurno. O legislador do trabalho doméstico optou pelo conceito de noite do trabalho urbano, das 22h00 às 05h00, afastando-se de outros conceitos espalhados pela legislação, como na agricultura, pecuária, trabalho aéreo e outros. Também foram mantidos o mesmo índice de remuneração – adicional de 20% – e o mesmo conceito de hora noturna reduzida.

Intervalo interjornada para o empregado doméstico. O intervalo interjornada desempenha relevante papel no revigoramento do empregado, sendo destinado ao sono e ao repouso prolongado, ou seja, não se confunde com o intervalo para alimentação nem com a pausa semana (domingos e feriados) ou anual (férias). Sendo recomendável o sono de oito horas e havendo necessidade de deslocamentos do empregado no trajeto casa-trabalho e vice-versa, o legislador houve por bem estipular pausa de onze horas como patamar mínimo entre duas jornadas – daí a expressão interjornada. Comparada à CLT, a LC 150 não apresenta variação sobre o tema. Poderia simplesmente haver se reportado à CLT. Não há especificidade a ser comentada, no particular. Há, apenas, de ser frisado que a não concessão da pausa de onze horas deve ser coibida não somente com penalidades da fiscalização trabalhista, se houver, mas, também, com o pagamento sob a forma de horas extras. Apesar da ampla controvérsia a respeito, esta é a solução que melhor atende à finalidade da norma:

o trabalho naquelas onze horas destinadas ao repouso é efetivamente proibido e, se ocorrer, considera-se uma hora extraordinária. Recomenda-se, portanto, a aplicação, também para as relações domésticas, do entendimento da OJ 355 da SDI-I do TST. E, a propósito, mesmo que o empregado doméstico tenha saído às 22h00 de um sábado e tenha assegurado a folga semanal aos domingos, o retorno não poderá ser antes das 09h00 da segunda-feira, porque a pausa de 24h de repouso semanal é contada separadamente e não é deduzida da pausa de onze horas. Caminham ambas em campos diferentes. Por isso há quem diga que a pausa no final de semana é de 35 h – onze do repouso noturno e 24h do descanso semanal. A expressão “pausa de 35h” pode confundir quem não é do ramo e complica o que é simples: duas pausas diferentes, com fundamentos diferentes e cálculos diferentes. Este foi o fundamento da elaboração da Súmula 110 do TST, em 1980, ainda hoje intacta.

Direito ao descanso semanal. O intervalo semanal, de 24h, é conhecido pela expressão descanso semanal remunerado (DSR), conforme consta da Lei 605/1949, ou repouso semanal remunerado (RSR), como consta do art. 7.º, XV, da CF/1988. Os domésticos já haviam adquirido esse direito pela Constituição, pois desde sua redação original o inc. XV aparecia no rol do parágrafo único do art. 7.º. Dúvidas existiram a respeito dos feriados, pois esse conceito não aparece na Constituição. A situação foi ajustada pela Lei 11.324/2006, cujo art. 9.º revogou a alínea “a” do art. 5.º da Lei 605/1949 – justamente a alínea que afirmava ser incabível a lei dos descansos para os empregados domésticos. Agora, a LC

150/2015 não apenas faz menção aos feriados como também afirma que a Lei 605/1949 é integralmente aplicável aos domésticos – art. 19. Trabalhos em domingos e feriados podem ser compensados com folga na mesma semana. A isso se dá o nome de folga compensatória e, neste caso, nada é devido ao empregado. Se a folga compensatória não for concedida, as horas extras são devidas com o acréscimo de 100%, o que foi novamente reforçado pela própria LC 150 no art. 2.º, § 8.º, ao se referir ao pagamento das horas extras. O pagamento em dobro já constava do texto da Lei 605/1949, para todo trabalhador que houvesse se ativado em dia de descanso semanal, mas foram necessários muitos anos de discussão para se entender se o dobro era simplesmente acrescer um pagamento singelo – pois o domingo já está pago embutido no salário. O dobro significa efetivamente 100% de acréscimo, porque o domingo inserido no salário não diz respeito a horas extras: é o domingo contratual, por assim dizer, e será pago com trabalho ou sem trabalho. Daí ser mais preciso afirmar que o pagamento das horas extras praticadas em dia de descanso é devido em dobro, sem prejuízo da remuneração do dia.

Direito às férias anuais. O direito às férias sempre foi tumultuado para o doméstico. Com a LC 150, parece que a situação irá se equilibrar – mas nem tanto, porque várias lacunas foram notadas no art. 17 e uma nova rodada de polêmica deverá ter início. Por exemplo, os trinta dias de férias podem cair para 24 se houver mais de cinco ausências injustificadas? Isso consta do art. 130, II, da CLT, mas não consta expressamente do art. 17 da LC 150. Sustentamos a aplicação subsidiária da CLT para maior agilidade das relações domésticas, tanto

para vantagens quanto para desvantagens, mas o debate será acirrado. Por óbvio, a melhor solução é adotar, de uma vez por todas, o capítulo das férias previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, que bem ou mal sistematiza o complexo binômio de direito e dever às férias. Há vantagens, como a dobra das férias atrasadas e o pagamento proporcional das férias não implementadas, mas há também desvantagens, como a perda de alguns dias por causa das faltas ou de todas as férias por causa de licença médica prolongada. Recomendase aplicar o capítulo das férias da CLT para os domésticos não por favorecimento ou por capricho, mas pelo simples fato de que essa é a única solução capaz de atender à finalidade da norma – proporcionar descanso de férias anuais aos domésticos – e simultaneamente assegurar à família empregadora certa previsibilidade desse pagamento. A resistência, entretanto, é enorme. Quatro décadas não bastaram para sedimentar a questão. O art. 17 da LC 150 tem a virtude de ter aclarado os temas de período aquisitivo – doze meses a contar da admissão do empregado –; o período concessivo – gozo das férias nos doze meses subsequentes –; o direito ao abono pecuniário – “venda” de até um terço das férias pelo empregado –; e a possibilidade de descanso em duas etapas, fracionando-se os dias de férias. Neste particular, o fracionamento em duas etapas deve respeitar um período contínuo de quatorze dias, ao passo que na CLT o período sugerido é de dez dias consecutivos.

Omissões da LC 150 quanto ao direito às férias.

Mas diversos outros pontos ficaram pendentes:

- a) dobra das férias em casos de não concessão pelo empregador;
- b) pagamento 48h antes de o empregado sair em férias, e não no dia em que ele voltar ou no

- quinto dia do mês subsequente;
- c) soma de períodos descontínuos para a aquisição ao direito de férias;
- d) perda de férias em casos de licenças médicas superiores a seis meses ou ausências superiores a 32 dias;
- e) redução das férias para 24, 18 ou 12 dias, em casos de muitas ausências;
- f) direito de coincidência de férias do empregado estudante com as férias escolares dele próprio;
- g) direito de coincidência de férias para marido e mulher que atuem no mesmo emprego;
- h) prévio aviso das férias com trinta dias de antecedência;
- i) regra específica da contagem de prescrição das férias a partir do último dia do período concessivo.

Este e outros temas são comodamente resolvidos pela CLT e também foram estendidos para os trabalhadores rurais, por exemplo. Não os aplicar aos empregados domésticos gerará bastante insegurança e frustração do direito às férias, porque, por exemplo, não haverá punição para o gozo após 24 meses de contrato de trabalho – doze meses para adquirir o direito e doze meses para se escolher a data do descanso. Doravante, quem disser que o empregado doméstico não tem direito à dobra das férias também terá de dizer que ele é o único empregado que tem direito a trinta dias de férias ainda que tenha faltado o ano inteiro. A aplicação subsidiária da CLT (at. 19 da LC 150/2015) se impõe.

Descontos salariais. Os descontos salariais são problemáticos numa relação trabalhista e ainda mais complexos em determinadas profissões marcadas pela migração interna dos Estados mais pobres para os Estados mais ricos do país,

com gastos de deslocamento e acomodação das pessoas que vão tentar se estabelecer. Daí não ser rara a notícia de que algumas pessoas trabalham pela dívida que acumularam ou que alguns recebem valores ínfimos pelo excesso de descontos nem sempre esclarecidos. O art. 18 da LC 150 faz um amálgama das principais balizas sobre os descontos salariais existentes na CLT. Afora os descontos mencionados pelo art. 18 (adiantamento salarial e moradia), há ainda aqueles previstos em lei, como a participação do empregado ao vale-transporte, a retenção na fonte do imposto de renda e da contribuição social para o Regime Geral da Previdência Social, a pensão alimentícia, o empréstimo consignado e, se houver, a contribuição sindical. São tantos os descontos que de vez em quando se evoca a regra prevista no capítulo do salário mínimo na CLT para se lembrar que ao menos 30% do salário deve sobrar, em dinheiro, para o trabalhador – art. 82, parágrafo único. Houve muita resistência a se aceitar que os descontos também pudessem envolver os gastos com plano de saúde e previdência privada, mas, dadas as carências do sistema público de saúde e dos benefícios da Previdência Social, passou a ser considerado bastante auspicioso que o empregador ofereça essas vantagens ao empregado, ainda que mediante custeio compartilhado. A reforma do art. 458 da CLT, em 2001, que elencou uma série de benefícios assistenciais e lhes retirou a natureza salarial, foi decisiva para quebrar as resistências. Recomenda-se, então, a aplicação do entendimento do TST, via Súmula 342, também para os domésticos, disciplinando-se o procedimento dos descontos salariais.

Acesso do doméstico ao regime do FGTS – de

facultativo a obrigatório. Longo também é o histórico dos empregados domésticos quanto ao acesso ao fundo de garantia. Não são mencionados na Lei 8.036/1990, que cuida do tema, nem tiveram acesso ao inc. III do art. 7.º da CF/1988. Após grandes discussões no Congresso Nacional, não houve consenso sobre a pertinência ou não dessa extensão aos domésticos, de tal forma que o único avanço foi tornar facultativa a adesão por parte do empregador, conforme alteração da Lei 5.859/1972 promovida pela Lei 10.208/2001 e não afetada pela Lei 11.324/2006. Somente pela Emenda 72/2013 foi que o fundo de garantia se tornou obrigatório para as relações domésticas, mas, como dependia de regulamentação, a concretização veio apenas com a LC 105/2015 e o primeiro mês de competência do recolhimento do fundo foi novembro de 2015. No modelo anterior, que vigorou desde a Lei 10.208/2001 até novembro de 2015, a adesão ao regime do fundo de garantia era faculdade do empregador doméstico, mas aquele que aderisse deveria fazê-lo mediante todas as exigências da legislação aplicável à matéria, quanto às alíquotas, bases de cálculo, datas de recolhimento e acréscimo de 40% em caso de dispensa sem justa causa ou rescisão a ela equiparada. Não havia meio caminho nesta adesão e tampouco se pode falar em desistência da adesão já consumada. Para o trabalho doméstico, o legislador de 2015 optou por manter todas as características principais do sistema, e, de fato, a aplicação da Lei 8.036/1990 se impõe. No entanto, temendo falta de recursos financeiros por parte do empregador, criou-se uma figura cerebrina do depósito mensal da multa de 40% para os casos de rescisão por iniciativa do empregador: ao invés de pagar a

indenização junto com as verbas rescisórias, como fazem os empregadores urbanos e rurais, os empregadores domésticos estão obrigados a adiantar mensalmente o equivalente a 40% de 8%, ou seja, 3,20%. O depósito mensal será, portanto, de 11,20%, sendo 8% de alíquota normal e 3,20% de depósito antecipado da multa rescisória.

Saque do FGTS em caso de rescisão. E se o empregado pedir demissão ou falecer ou for mandado embora por justa causa? Neste caso, é o empregador quem vai à Caixa Econômica Federal sacar o dinheiro em estorno do que ele compulsoriamente teve de adiantar ao longo do contrato de trabalho (art. 22 da LC 150/2015). Na raríssima hipótese da culpa recíproca, cada parte saca a metade do valor depositado. Burocracia demais para uma situação que se pressupõe simplificada. O depósito compulsório mostra-se um preciosismo. Certamente o empregador encontrará obstáculos para obter o estorno. Quem chancelará a justa causa que ele próprio declarou? Não se pode pretender judicializar toda rescisão contratual doméstica.

Acesso ao seguro-desemprego. Cabe seguro-desemprego para o empregado doméstico? Pela Emenda 72/2013, o seguro-desemprego foi estendido ao campo do trabalho doméstico, mas ficou no plano da expectativa até que adveio a regulamentação pela LC 150/2015 e demais normativas dos órgãos reguladores do fundo de garantia e do seguro-desemprego. Assim, apenas a partir da competência novembro de 2015 é que se pode falar em direito assegurado aos domésticos. A Lei 10.208/2001, alterando a redação da antiga Lei 5.859/1972, dispôs apenas que cabia o seguro-desemprego

ao trabalho doméstico, mas formulava tantas exigências que era quase impossível encontrarmos um doméstico beneficiário: exigia que o empregador tenha aderido ao fundo de garantia; e pedia prova de trabalho por quinze dos últimos 24 meses, ao contrário dos demais empregados. Mesmo com a regulamentação de 2015, o seguro-desemprego dos domésticos é mais modesto do que dos demais trabalhadores – talvez pelo custeio ainda incipiente e pelo receio de fraude: estará sempre limitado a três parcelas – ainda que o contrato de trabalho tenha sido de longa duração – e estará sempre limitado a um salário mínimo – ainda que o salário contratual, e, portanto, o recolhimento do fundo de garantia, sejam bem maiores do que o mínimo. Não são observadas, portanto, as regras gerais da Lei do Seguro-desemprego – Lei 7.998/1990, com atualizações feitas pela Lei 13.134/2015 – dentre as quais a possibilidade de chegar a cinco parcelas e de chegar a 80% da média salarial auferida, com teto.

Aviso-prévio nas relações domésticas: direito e dever. O direito ao aviso-prévio também constava da redação original da Constituição de 1988, pois o inc. XXI do art. 7.º estava relacionado na lista do parágrafo único. Houve dúvidas iniciais sobre a forma de concretização do aviso-prévio, dada a escassez de elementos na Constituição para seu cálculo, redução de jornada, mecanismos de concessão e de pagamento e demais questões atinentes a sua dinâmica, mas aos poucos se convencionou adotar o texto da CLT para tal mister. Afora isso, o aviso-prévio é sempre de mão dupla, pois é uma decorrência natural do princípio da continuidade da relação de emprego, ou seja, o contrato de trabalho foi feito para durar

por prazo indeterminado e não se espera que uma parte o rompa abruptamente – tanto o empregado precisa de um tempo para procurar nova colocação, quanto o empregador necessita procurar outro empregado para o posto e buscar treiná-lo. Assim, a boa-fé exige que qualquer das partes pré-avise a outra de sua intenção de deixar o contrato de trato sucessivo que os une. Os arts. 23 e 24 da LC 150/2015 estão em plena sintonia com os arts. 487 e ss. da CLT e demais dispositivos sobre sua operacionalização, não se vislumbrando neste passo nenhuma peculiaridade traçada pelo legislador para atender especificidades do trabalho doméstico.

Garantia de emprego de gestante. Garantia de emprego de gestante é, igualmente, outro grande elemento controvertido da realidade dos domésticos. Na verdade, as domésticas conquistaram primeiro a licença-maternidade e só dezoito anos após a Constituição é que conquistaram a estabilidade. A conquista do parágrafo único do art. 7.º foi o direito à licença-maternidade, conforme remissão ao inc. XVIII, o que significa o direito de ser a gestante afastada por quatro meses sem prejuízo de sua renda, a ser paga pela Previdência Social. Ao retorno da licença, em tese, poderia a gestante ser dispensada, pelo fato de que a garantia de cinco meses a contar do parto está prevista no art. 10, II, b, do ADCT, que regulamenta o art. 7.º, I, da CF/1988 – inciso esse que fala em relação de emprego protegida contra a dispensa sem justa causa, na forma de uma futura lei complementar que nunca foi editada. Ora, se o art. 10 do ADCT é parte integrante do art. 7.º, I, e esse não foi estendido ao doméstico, é de supor que a garantia de cinco meses a contar do parto também ficou de fora dos direitos da gestante.

Porém, essa garantia foi fixada, tempos após, pela Lei 11.324, de 19.07.2006. Certamente haverá uma dúvida razoável se a lei ordinária poderia ou não ter fixado garantia de emprego e se houve quebra de hierarquia pelo fato de a lei ordinária fazer as vezes de Lei Complementar exigida pelo art. 7.º, I. À primeira vista, houve de fato essa inversão de hierarquia, mas, em casos análogos, o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal já decidiram que a lei ordinária pode estabelecer garantias de emprego momentâneas e apenas para um grupo de empregados, sendo de alçada exclusiva da lei complementar a estabilidade duradoura e destinada à generalidade dos empregados. Essa diferença de duração e de âmbito de aplicação da estabilidade serviu para liberar a aplicação do art. 118 da Lei 8.213/1991, sobre a garantia de emprego do acidentado, bem como várias outras pequenas garantias espalhadas pela legislação, como no caso do dirigente de cooperativa e do conciliador da Comissão de Conciliação Prévia. Se por acaso alguém ainda sustentasse a inconstitucionalidade formal da lei ordinária de 2006, a LC 150/2015 põe fim à questão. Só não consegue explicar como será feita uma reintegração forçada em ambiente de convivência íntima e de recato, como um lar. Ao contrário das hipóteses análogas para as gestantes do âmbito urbano e rural, parece que todas as estabilidades gestacionais no âmbito doméstico estão fadadas à conversão em pecúnia – e isso pode ser motivo de grande tensão, caso alguém maliciosamente omita a gestação e provoque situação irreversível.

Justa causa do empregado e do empregador, no âmbito doméstico. A justa causa é uma forma traumática de rescisão do contrato de trabalho

e pressupõe que a conduta da outra parte tenha sido tão grave que impeça a manutenção da convivência. Normalmente envolve a análise de vários fatores, como o passado funcional, a imediatidade na atitude da parte que se sentiu prejudicada, a previsão em lei, a ligação direta entre a falta e o desligamento e a repetição em alguns casos. Ainda que a LC 150 houvesse sido omissa, a justa causa continuaria a existir, pois ela é inerente aos contratos bilaterais e à quebra da boa-fé esperada de parte a parte.

O legislador se esmerou em procurar situações específicas dos lares, mas talvez tivesse sido melhor trabalhar com tipos abertos, como o mau procedimento e a desídia, figuras clássicas da justa causa que incluem desde a má conduta até o “corpo mole”, as ausências e os atrasos sucessivos ou simplesmente a insuficiência do rendimento. O art. 27 da LC 150/2015 é cópia quase integral do art. 482 – justa causa do empregado – e do art. 483 – justa causa do empregador, também chamada de rescisão indireta –, ambos da CLT, mas trouxeram itens exclusivos dos lares:

a) maus tratos a idosos, enfermos ou crianças, praticados pelos empregados domésticos aos quais foram confiadas as pessoas em situação de vulnerabilidade; caso o art. 27, I, da LC 150 não existisse, poder-se-ia lidar com o conceito de mau procedimento ou das ofensas físicas e morais, que permeiam o mesmo art. 27 e o art. 482 da CLT, mas talvez o legislador quis dar maior clareza para uma situação de grande clamor popular e recorrentes denúncias na imprensa;

b) prática de violência contra a mulher, em suas diversas dimensões físicas, psíquicas ou morais, tal como arroladas no art. 5.º da Lei 11.340/2006, mesmo que a vítima não seja o

empregado doméstico, ou seja, o empregado tem o direito de se retirar do ambiente em que esse tipo de abuso emocional ou físico seja praticado;

c) a Presidência da República vetou o inc. VII, equivalente à violação do segredo industrial, que, no âmbito do lar, referia a “violação de fato ou de circunstância íntima do empregador doméstico ou de sua família”; houve receio, segundo a mensagem de veto, que o dispositivo desse margem a fraudes e insegurança, ou seja, que comentários frívolos pudessem ser tomados como violação da intimidade do lar e desaguasse em justa causa.

Tributação facilitada: o “Simples” doméstico.

O regime simplificado de recolhimentos dos encargos incidentes sobre o contrato de trabalho doméstico é um mandamento constitucional, a fim de que se conciliem as dificuldades operacionais de um lar e a necessidade de proteção da seguridade social ao empregado. As autoridades responsáveis não conseguiram implementar o regime simplificado e levantaram exigências muito complexas para as famílias fazerem frente a suas obrigações – além de alto investimento em informática –, mas este é um caminho sem volta e a determinação da EC 72 – “simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias” – precisa ser respeitada. Afora isso, a LC 150 procurou atrair também os responsáveis pelo passivo tributário anterior a sua vigência, desenvolvendo-se um sistema de parcelamento de dívidas chamado de Redom – Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos – de resultados não muito expressivos (arts. 39 a 41 da LC 150/2015), apesar do parcelamento em dez anos e anistia de 100% sobre algumas

multas e encargos.

Peculiaridades da prescrição trabalhista nas relações domésticas.

A Constituição continua a ignorar o tema da prescrição no contrato de trabalho doméstico, mas cuida minuciosamente da prescrição para os demais trabalhadores. Não haveria grande dificuldade prática se a Emenda 72 houvesse inserido o inc. XXIX do art. 7.º ao rol das conquistas dos empregados domésticos, pois o prazo de cinco anos durante o contrato de trabalho, até o limite de dois anos após a cessação do contrato de trabalho, mostra-se razoavelmente aceito e praticado pela sociedade, sem grandes sobressaltos mesmo no âmbito dos pequenos empresários e, no caso, dos domésticos. Foi necessária uma imensa ginástica jurídica para se chegar ao consenso de que, mesmo ausente o inc. XXIX do parágrafo único, a melhor solução era aplicar também ao contrato de trabalho os prazos de cinco e dois anos, sob o fundamento de que o inc. XXIX versa sobre direito de ação, que não é propriamente um direito trabalhista e ao qual todos têm acesso, inclusive aqueles que formalmente não compõem o rol do art. 7.º, como é o caso dos domésticos, dos empregadores e dos pequenos artífices ou artesãos. O prazo, assim, fica unificado, harmônico e justo. Uma a uma, as leis ordinárias que cuidaram do trabalho doméstico foram omissas a respeito – 1972, 2001 e 2006, além da EC 72 já mencionada. Um voto de elogio deve ser dado, portanto, ao art. 43 da LC 150/2015, o qual, embora demasiado tardio, ostenta o título de primeira norma brasileira que refere expressamente prazo prescricional do contrato de trabalho doméstico. Como nada é perfeito, o legislador fez menção à prescrição do “direito de ação”, quando se sabe que o

direito de ação não prescreve, mas apenas a pretensão. Talvez seria esperar demais que ele houvesse acompanhado a redação do Código Civil de 2002 ao invés de se inspirar no Código de 1916.

Inspeção do auditor fiscal nos lares. A fiscalização do trabalho tem tarefa árdua neste campo: não pode se omitir totalmente, sob alegação de inviolabilidade do lar, porque ali são praticados atos jurídicos e desenvolvido o contrato de trabalho, nem pode entrar à residência e dela sair como se estivesse na portaria de uma fábrica, pois pode prejudicar a intimidade de uns, o repouso de outros ou os cuidados com os vulneráveis. Há expressa previsão no art. 17 da Convenção 189 da OIT para que os países elaborem mecanismos capazes de aliar a privacidade da residência com a necessidade do acesso da fiscalização trabalhista. Embora o Brasil não seja, por ora, signatário desse tratado internacional, cuidou de disciplinar o tema devido a sua repercussão internacional.

Revogação da Lei 5.859/1972. O último artigo da LC 150/2015 revoga a Lei do Trabalho Doméstico de 1972. Poucos vão notar sua falta, pois a norma, embora tenha cumprido seu papel na década de 1970, especialmente quanto à inserção dos domésticos no Regime Geral da Previdência Social, já não suportava mais a complexidade dos direitos trabalhistas que teria de regulamentar em tão poucas linhas. Foi aos poucos substituída pela legislação superveniente e bastante esvaziada pela Constituição de 1988, que eu muito a superou.

Revogação da exceção à impenhorabilidade do bem de família. Já a outra norma revogada pelo art. 46 da LC 150/2015 causou maior espanto e não se sabe quais serão as consequências: considerou-se que, como o empregado doméstico foi equiparado ao empregado urbano para quase todos os fins, inclusive com aplicação subsidiária da CLT, já não precisava mais da proteção do legislador de ter o imóvel em que trabalhava como garantia maior do recebimento de seus salários. Explica-se. A Lei 8.009/1990, ao regulamentar no Brasil o conceito de bem de família impenhorável, ressaltou que a alegação de impenhorabilidade da moradia não poderia ser feita em caso de dívida com os salários dos empregados domésticos que ali trabalhavam. Poucos estudos foram feitos a respeito justamente porque os direitos dos domésticos eram reduzidos, as condenações trabalhistas desta modalidade eram baixas e o próprio número de empregados, por lar, sempre foi restrito. Talvez temendo a elevação dos valores das condenações e enaltecendo a emancipação do doméstico, o legislador houve por bem eliminar esta exceção e, enfim, admitir que o empregador doméstico invoque a impenhorabilidade de seu imóvel residencial quando acionado na Justiça do Trabalho. Como diz a sabedoria popular, em breve saberemos se o legislador “deu com uma mão e tirou com a outra”: como a família pode invocar o bem de família para não pagar os direitos dos empregados domésticos, os avanços quanto a horas extras, adicional noturno e fundo de garantia terão sido em vão. Claro que ninguém deve interpretar uma norma deste modo tão pessimista, mas o fato é que os domésticos, ao contrários dos urbanos e dos rurais, não têm acesso a mecanismos

de redirecionamento da execução, como a desconsideração da personalidade jurídica, a sucessão de empregadores ou a solidariedade do grupo econômico. E, agora, perderam o direito à penhora dos bens que guarnecem o lar e da própria edificação.

NOVA LEI DOS DOMÉSTICOS: AVANÇOS E QUESTÕES CONTROVERSAS

Camila EscorsinScheifer

Silvana Souza Netto Mandalozzo

1. INTRODUÇÃO; 2. DEFINIÇÃO, PREVISÃO LEGAL E CARACTERIZAÇÃO; 3. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA; 4. ALGUMAS NOVIDADES DA LEI COMPLEMENTAR; 5. QUESTÕES CONTROVERSAS; 6. CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. INTRODUÇÃO

A figura do empregado doméstico sofreu grandes alterações nos últimos anos e obteve a regulamentação de diversos direitos com a promulgação da Lei Complementar 150 de 2015, a nova lei dos domésticos. Esta modalidade especial da figura jurídica empregado pode ser conceituada, em linhas gerais, como sendo aquela pessoa física, que presta serviços sem finalidade lucrativa, de modo contínuo, com pessoalidade, onerosidade e subordinação, para pessoa ou família, no âmbito residencial destas.

A categoria, que permaneceu durante

vários anos à margem das proteções conferidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aos demais empregados, conseguiu finalmente o reconhecimento e a proteção para direitos que já eram garantidos há muito tempo aos demais empregados. Pode-se afirmar que um grande avanço legislativo adveio com a Constituição de 1988, que passou a conferir alguns poucos direitos aos domésticos, tais como férias de 30 dias, décimo terceiro salário e o repouso semanal remunerado, entretanto, ainda havia um longo caminho a ser percorrido.

Somente muitos anos mais tarde, em 2013, a Emenda Constitucional 72, conhecida como PEC das Domésticas, estendeu à categoria dos domésticos direitos básicos como limitação de jornada, o direito à remuneração das horas extras e a proteção legal ao salário. Entretanto, alguns desses direitos dependiam de regulamentação posterior para terem eficácia, o que veio a ocorrer dois anos mais tarde, com a promulgação da referida Lei



.....
Camila EscorsinScheifer

Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG. Advogada. Ponta Grossa – Paraná – Brasil.

Silvana Souza Netto Mandalozzo



Mestre e Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná - UFPR. Professora Associada do Departamento de Direito das Relações Sociais, do Curso de Direito e do Mestrado e Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa- UEPG. Juíza do Trabalho. Ponta Grossa – Paraná – Brasil.

Complementar, que além de regulamentar esses direitos, pôs fim a inúmeras discussões e trouxe muitas novidades.

O objetivo do presente artigo é analisar entre esses novos direitos conferidos aos domésticos quais podem apresentar dificuldades de aplicação prática, acarretando novas discussões doutrinárias e jurídicas. Busca-se explorar até que ponto a formalização excessiva exigida pela nova lei é compatível com a informalidade do ambiente familiar e, portanto, se a nova lei irá efetivamente melhorar as relações entre empregado e empregador ou se existem institutos que devem ser aprimorados ainda.

2. DEFINIÇÃO, PREVISÃO LEGAL E CARACTERIZAÇÃO

A palavra doméstico tem origem etimológica do latim *domesticus*, casa da família, derivada de *domus*, lar.¹ Conforme preceitua a própria Lei Complementar 150 de 2015, em seu artigo primeiro, é empregado doméstico a “pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas”.²

Trata-se de modalidade especial da figura empregado, dotado de algumas peculiaridades; entretanto, estão presentes nesta relação os cinco elementos fático-jurídicos gerais, indispensáveis para configurar

qualquer vínculo empregatício, quais sejam: trabalho realizado por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade. Todavia, este último recebe conformação jurídica especial, adotando a nova lei a expressão “natureza contínua” e exigindo para tanto que a prestação dos serviços se dê por mais de 02 dias na semana.³

Convém ressaltar que nesta relação de emprego a pessoalidade ganha destacada intensidade, em função da natureza dos serviços prestados e do local específico de sua prestação, o qual exige elevada fécula entre empregado e empregador.⁴ Afinal, muitas das vezes o empregador não permanece na residência durante a prestação de serviço do doméstico, necessitando, portanto, desta extrema confiança, visto que deixará sob sua responsabilidade não apenas pertences, mas muitas vezes familiares que precisam de cuidados especiais, no caso de enfermeiras, babás, cuidadores e afins. No entanto, além dos requisitos essenciais, se apresentam quatro pressupostos específicos nesta relação empregatícia: a finalidade não lucrativa dos serviços, a prestação laboral à pessoa ou família, o âmbito residencial da prestação laborativa e o trabalho ser realizado, pelo menos, três vezes por semana.⁵

Desta maneira, para que o empregado seja enquadrado como doméstico, a prestação dos serviços deve se dar para pessoa ou família, de modo que não há possibilidade de contratação de domésticos por pessoa jurídica. Ainda,

1 BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito de Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 221.

2 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 395.

3 Ibid., p. 395-398

4 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 398.

5 Ibid., p. 402-405.

os serviços devem ser prestados no âmbito residencial destas pessoas, portanto, não pode o empregado doméstico se envolver em atividades lucrativas do empregador, sob pena de ser descaracterizada a relação e reconhecido o vínculo celetista, mais benéfico ao trabalhador. Por fim o requisito temporal exige que a prestação dos serviços se dê, no mínimo, três vezes na semana, para afastar a caracterização de diarista, empregada autônoma.⁶

3. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

A categoria dos empregados domésticos permaneceu durante muitos anos à margem da proteção jurídica no ordenamento jurídico nacional. Foram décadas de exclusão jurídica, sem a devida proteção do Direito do Trabalho. Como o Brasil possui uma formação colonial, adotando durante muito tempo o trabalho escravo como meio de se obter mão de obra, não há que se falar em trabalho doméstico regulamentado antes da abolição da escravatura no ano de 1888.⁷

Em um primeiro momento, a prestação de serviços domésticos era disciplinada pelas Ordenações do Reino. Posteriormente, esta relação empregatícia foi regulada como locação de serviços, pelo Código Civil de 1916 em seu artigo 1.216 e seguintes. Anos mais tarde o Decreto 16.107 de 1923 conceituou os empregados domésticos e concedeu alguns direitos a eles, bem como o fez o Decreto-Lei

3.078, em 1941, que passou a disciplinar a locação de serviços dos empregados domésticos. Entretanto, conforme determinado no artigo 15 deste último diploma, ele dependia de posterior regulamentação para efetiva vigência, que nunca se realizou.⁸

A CLT, em 1941, ao regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho, em seu artigo 7º, alínea “a”, expressamente vedava sua aplicação aos empregados domésticos. Porém, o artigo 19 da Lei Complementar referida, prevê aplicação subsidiária das disposições contidas na CLT, desde que observadas as peculiaridades inerentes aos contratos domésticos. Portanto, pode-se afirmar que tal disposição contida na CLT encontra-se, atualmente, revogada tacitamente pela nova lei dos domésticos.

Em 1972, a Lei 5.859, antiga lei dos domésticos, assegurou à categoria apenas três direitos básicos: a assinatura em CTPS, o direito à previdência e às férias com duração de 20 dias. Um nítido avanço só veio 16 anos mais tarde, com a promulgação da Constituição de 1988, que conferiu aos domésticos oito novos direitos, tais como o direito ao salário mínimo, direito ao 13º salário e à licença-maternidade. Em 2011 a categoria passou a contar com o direito ao FGTS, entretanto ainda de modo facultativo.

Finalmente, a Emenda Constitucional 72 de 2013, assegurou novos dezesseis direitos aos domésticos, alguns dotados de efeito imediato e de caráter imperativo; outros que dependiam de posterior regulamentação, que veio com

6 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015, p. 382-387.

7 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 110.

8 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015, p. 380.

a promulgação da Lei Complementar 150 de 2015.

Como se vê, a conquista de direitos pela categoria dos empregados domésticos teve longa duração e necessitou de muita luta da classe, com a publicação de diversas leis ao longo dos anos, tentando estender algum direito a eles. No entanto, o grande salto só veio a realizar-se recentemente, no ano de 2015, com a extensão de inúmeros direitos promovida pela Lei Complementar, que se tornou um marco histórico para a categoria ora em análise.

4. ALGUMAS NOVIDADES DA LEI COMPLEMENTAR

A Lei Complementar 150, composta de 47 artigos e publicada em 02 de junho de 2015, colocou fim a discussões que persistiram durante anos no âmbito da relação empregatícia dos domésticos como, por exemplo, o critério para aferição da continuidade, estipulando-se a prestação de serviços em mais de 02 dias por semana, conforme disposto no “caput” do artigo 1º. Outra discussão que chegou ao fim com a promulgação da lei foi a adoção de uma idade mínima para contratação, fixada em 18 anos, em conformidade com o disposto na Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e item 16 da lista das piores formas de trabalho infantil (TIP).⁹

Da mesma forma, a lei citada pôs fim às discussões envolvendo a contratação de empregado doméstico por prazo determinado, estendendo à categoria a possibilidade desta

modalidade de contratação, bem como elencando suas hipóteses. Agora é possível a contratação de doméstico por prazo determinado, seja para fins de experiência, ou para atendimento de necessidades familiares de natureza transitória ou, ainda, para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido, conforme prescrevem os incisos do artigo 4º.

Entre os muitos direitos que foram regulamentados encontram-se a limitação de jornada em 8 horas diárias e 44 semanais, com o pagamento de horas extras em percentual não inferior a 50%, nos termos do artigo 2º, caput e § 1º. Prevê também a possibilidade de contratação em regime de tempo parcial, com jornada de trabalho máxima de 25 horas semanais, prevista no artigo 3º. Regulamentou questões referentes aos intervalos intrajornada, trabalho noturno e descanso semanal remunerado, bem como tornou obrigatório o FGTS e o seguro desemprego para a categoria, além de criar o seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Além do mais, trouxe inúmeras hipóteses de flexibilização das normas trabalhistas, mediante simples acordo escrito entre as partes, tais como a possibilidade da adoção do regime de compensação e de banco de horas anual, previstos no artigo 2º, §§ 4º e 5º; bem como de redução do intervalo intrajornada para 30 minutos e de fracionamento do mesmo em dois períodos, para os empregados que residem no local de trabalho, regulamentadas no artigo 13 e seus parágrafos; e também a de adoção do regime 12x36, conforme prescreve o artigo 10.

A lei também incluiu duas novas hipóteses

9 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 397.

de rescisão contratual, além de repetir as previstas nos artigos 482 e 483 da CLT. Em seu artigo 27, I, criou nova modalidade de dispensa por justa causa, configurando justo motivo para dispensa do empregado maus tratos a idoso, enfermo, pessoa com deficiência ou criança sob seu cuidado direto ou indireto. Similarmente previu o parágrafo único do referido artigo, nova hipótese de rescisão contratual por culpa do empregador, denominada rescisão indireta, visando a proteção das mulheres contra eventuais atos de violência doméstica praticados contra a empregada, elencados no artigo 5º da Lei Maria da Penha.¹⁰

Deste modo, analisando-se as inovações trazidas pela Lei, infere-se que ela realmente objetiva melhorias para a categoria, com a efetiva proteção destes trabalhadores e consequente diminuição das arbitrariedades cometidas pelos empregadores. A ausência de qualquer regulamentação, prejudicava não apenas a saúde do doméstico, mas também suas relações pessoais, familiares e sociais, visto que, não raras vezes, permaneciam em extensas jornadas de trabalho, na informalidade, com baixos salários e sem qualquer proteção em caso de desemprego ou acidentes de trabalho.

5. QUESTÕES CONTROVERSAS

A Lei Complementar 150 de 2015 admite a flexibilização de inúmeros direitos, mediante simples acordo escrito entre as partes, mas sabe-se que no ambiente familiar não existe este hábito de exigir que se escreva, anote ou

assine qualquer documento, visto que estas relações são dotadas de fidúcia, conforme já exposto anteriormente. Além do mais, cálculos trabalhistas envolvendo horas extras e seus reflexos, por exemplo, são cálculos complexos, assim como a questão de conversão das horas extras em banco de horas. A aplicação de tais institutos pode, na prática, exigir conhecimentos que muitas vezes o empregador não possui, dificultando o emprego de tais institutos. Restará ao empregador contratar profissional habilitado para efetuar tais cálculos e formalizar corretamente os documentos, para que não haja prejuízo futuro, em caso de ações trabalhistas. Portanto, o excesso de formalidade dos documentos que exige um certo conhecimento técnico, pode ser um fator a dificultar a aplicação destas disposições da lei.

A referida lei também criou obrigatoriedade imposta aos empregadores, de registro do horário de trabalho do empregado, por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo, nos termos do artigo 12. Somado a isso veda-se, ainda, a prenotação dos horários quando ocorrer o fracionamento do intervalo intrajornada para os empregados que residem no local de trabalho e a necessidade dessas anotações em caso de acompanhamento em viagem, de modo a tornar possível o controle das horas efetivamente trabalhadas e da prestação de horas extras para fins de banco de hora, etc. Esta exigência pode tornar-se discutível, porque, muitas vezes o empregado fica sozinho em casa enquanto o empregador está fora e não há como saber se a hora é efetivamente cumprida, se aquilo que foi anotado foi efetivamente cumprido; além dos cálculos de conversão e compensação, que podem se tornar uma árdua tarefa. Neste ponto

10 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015, p. 415.

a norma foi mais rígida do que em relação a empregados de outras categorias, que só são obrigados a possuir controle de horário de trabalho para empregadores que possuem mais de dez empregados, de acordo com o artigo 74, § 2º, da CLT.

Outro ponto que pode tornar-se polêmico é o aviso prévio, regulado no artigo 23, instituto segundo o qual, a parte que desejar sem justo motivo, colocar fim ao contrato, deverá avisar antecipadamente a outra de sua intenção. Segundo o entendimento de alguns doutrinadores, o aviso prévio neste caso deveria ser considerado apenas em caráter unilateral, portanto, devido apenas pelo empregado ao patrão, sendo desaconselhável no âmbito doméstico, em razão do temor de eventuais danos que o trabalhador pré-avisado poderia ocasionar.¹¹ À vista disso, em caso de o empregador rescindir o contrato, não deveria estar obrigado o empregado a prestar mais um mês de serviços na residência, sabendo que será demitido, de modo a evitar-se possíveis situações desagradáveis.

Mais uma questão que pode se tornar de difícil aplicação prática é a da estabilidade provisória da gestante e do acidentado. A prestação dos serviços domésticos se realiza em espaço íntimo de convivência familiar, exigindo-se para tanto confiança entre o empregado e o empregador. Eis que surge o problema, pois se a confiança deixar de existir, por qualquer razão, não se deve obrigar o empregador a manter dentro de sua residência alguém em quem ele não confia mais, sob o risco de possível

violação à vida privada e invasão de domicílio, afrontando-se direitos constitucionalmente assegurados, nos termos dos incisos X e XI, do artigo 5º da Constituição Federal.¹²

Por fim, pode-se citar a questão da fiscalização trabalhista pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que com o advento da Lei Complementar, tornou-se aplicável às relações de emprego doméstico. A lei permitiu a fiscalização direta do fiscal, na própria residência do empregador, mediante prévio agendamento e entendimento entre o empregado e o empregador. Entretanto, em razão do direito constitucional de inviolabilidade do lar, pode haver um impasse na aplicação de tal instituto. Entende-se que o ideal neste caso seria a adoção do critério de fiscalização indireta, mediante comparecimento pessoal do empregador aos órgãos fiscalizadores, munido da documentação referente aos vínculos trabalhistas existentes em sua residência.¹³

Estas são apenas algumas das hipóteses que podem gerar controvérsias, discussões e dificuldade de aplicação prática da lei. Como se vê, muitas novidades surgiram com a promulgação da lei e houve um grande avanço na seara dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos, porém, ao pregar o formalismo excessivo, não levando em conta as peculiaridades existentes nesta relação, dotada de informalidade do ambiente residencial, existem questões que ao longo dos anos podem se mostrar complexas e de difícil aplicação prática, correndo-se o risco da lei cair em desuso ou, então, de levantar-se

11 BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito de Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 241.

12 Ibid., p. 232-233.

13 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 429.

novas discussões jurídicas e doutrinárias, até se criar um posicionamento que não onere excessivamente o empregador e nem retire direito dos empregados, mas sim garanta a eficácia dos direitos constitucionalmente reconhecidos aos domésticos.

6. CONCLUSÃO

A luta pelo reconhecimento de direitos aos empregados domésticos durou muitas décadas. Vários foram os avanços promovidos tanto pela Emenda Constitucional 72 de 2013 quanto pela Lei Complementar 150 de 2015. Obviamente, a exigência de formalização dessa relação, com a consequente regulamentação dos direitos, foi extremamente benéfica para a categoria, visto que distanciou esta relação de uma semiescravidão, inibindo abusos dos empregadores, que muitas vezes exigiam jornadas exaustivas dos domésticos e remuneravam de forma irrisória a prestação dos serviços.

Entretanto, conforme exposto no presente, algumas das cláusulas da nova lei mais parecem criar embaraços ao gozo dos direitos do que efetivamente melhorar esta relação empregatícia, quer pela dificuldade de aplicação, pela formalidade excessiva exigida ou pelas possíveis situações desagradáveis que pode criar. Fato é que algumas disposições contidas na lei nos fazem pensar sua aplicação, nas quais podemos constatar possíveis dificuldades de concretização. É importante que se discutam tais controvérsias, visando aprimorar os institutos e melhorar esta relação empregatícia, já que foi tão difícil e custosa a conquista de direitos básicos pela categoria.

Por se tratar de algo recente, será

necessário mais tempo para verificar-se os reais impactos das novas disposições, entretanto já é possível constatar, que algumas delas são capazes de levantar discussões e questionamentos sobre sua aplicação. Talvez algumas das disposições da lei não ajudem da maneira que se espera e que não tenham o efeito desejado pelo legislador, mas somente o tempo poderá mostrar quais os reais reflexos da norma e se todo esse formalismo não será prejudicial à relação de emprego doméstico.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 221-248.

BRASIL. **Consolidação das Leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 maio 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 10 maio 2016.

BRASIL. **Lei Complementar 150 de 1ª de junho de 2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 12 maio 2016.

BRASIL. **Lei 5.859 de 11 de dezembro de 1972**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>

ccivil_03/leis/L5859.htm>. Acesso em: 12maio 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015, p. 380-431.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 221-248.

TRABALHO DECENTE DOMÉSTICO: A NOVA LEI COMPLEMENTAR 150/2015

Renata de Assis Calsing

Rúbia Zanotelli de Alvarenga

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO; 1. Definição de trabalho doméstico; 2. Trabalho decente doméstico; 3. O contrato de trabalho e a anotação da CTPS; 4. Duração do trabalho doméstico; 5. Contrato por prazo determinado; 6. Intervalos para descanso; 7. Férias e trabalho a tempo parcial; 8. Jornada noturna e adicional de viagem; 9. Aviso prévio e FGTS; 10. Hipóteses de justa causa; 11. Seguro desemprego; 12. Formas de pagamento e descontos no salário; 13. Benefícios previdenciários; 14. Fiscalização dos auditores fiscais do trabalho; CONCLUSÃO.

INTRODUÇÃO

O presente artigo pretende examinar os novos direitos do empregado doméstico ante à regulamentação da EC n. 72/13, que se deu pela edição da Lei do Trabalho Doméstico – LC 150/2015. A referida Lei, cuja publicação no Diário Oficial ocorreu em 02 de junho de 2015, revogou a antiga Lei do Trabalho Doméstico –

Lei n. 5.859/72 – e disciplinou vários aspectos trabalhistas e previdenciários concernentes à relação empregatícia doméstica.

A LC 150/2015 acarretou um grande avanço social jurídico-trabalhista para a relação empregatícia doméstica por ter assegurado, finalmente, a concretização dos valores sociais e a formação de uma ordem ético-constitucional voltada para o desenvolvimento do bem-estar do trabalhador doméstico e da realização do direito humano e fundamental ao trabalho decente doméstico.

Assim sendo, a LC 150/2015 efetiva os ditames do direito constitucional do trabalho pautados no princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III), pois ratifica a sua harmonia com a ordem constitucional de 1988, esta, segundo Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, responsável por introduzir “um Estado Democrático de Direito, tendo-se como base a pessoa humana, com dignidade; sociedade

.....
Renata de Assis Calsing

Professora Titular do curso de Direito do UDF. Doutora em Direito pela Universidade de Paris I, Panthéon-Sorbonne. Mestre e Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Brasília, UNICEUB.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga

Doutora e Mestre em Direito do Trabalho pela Puc Minas. Professora Titular do Centro Universitário do Distrito Federal – UDF, Brasília. Advogada.

política, concebida como democrática e incluyente; sociedade civil, também concebida como democrática e incluyente”.¹

Eis o que ora se propõe a preciso exame nesta oportunidade.

1. Definição de trabalho doméstico

Consoante o art. 1º da nova Lei do Trabalho Doméstico, empregado doméstico é aquele que 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 02 (dois) dias por semana.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia, pode-se entender que o empregado doméstico presta serviços de natureza não econômica à pessoa física ou à família, para o âmbito residencial destas. Neste aspecto, o autor assinala que é doméstico não só o empregado que exerce funções internamente na residência do empregador, como as de limpar, de faxinar, de cozinhar, de cuidar de crianças ou de idosos, mas também o jardineiro, o vigia da casa, o motorista etc.²

Sob tal aspecto, empregador doméstico “não é uma empresa, não exercendo atividades econômicas ou lucrativas, mas sim é a pessoa natural ou a família”³, haja vista que, conforme asseguram Luiz Otávio Linhares Renault e Maria Isabel Franco Rios, “o trabalho do empregado

e do trabalhador doméstico possui laivos diferenciados, porque a sua atividade é de consumo e não de produção. Logo, a finalidade lucrativa não pode estar presente no *iter jurídico*”.⁴

Concorde Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, “nessa relação não apenas, é claro, o trabalhador tem de ser pessoa natural (como em qualquer relação empregatícia), mas também o empregador tem de ser pessoa natural ou um conjunto de pessoas naturais, como a família”.⁵

Portanto, o que difere o trabalho doméstico de outras formas de labor humano é o fato de a atividade desenvolvida pelo empregado doméstico não resultar em lucro para o empregador doméstico, além de ser executada em prol da pessoa física ou da família e para o âmbito residencial destas. Caso haja exploração de atividade econômico-lucrativa, a relação de trabalho doméstico se converterá em relação empregatícia nos moldes da CLT (arts. 2º e 3º, CLT).

De acordo com Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

Uma presença significativa de exercício de atividades efetivamente lucrativas para o tomador de serviços, em paralelo às atividades tipicamente domésticas, terá o condão, pela lógica jurídica prevalecente no campo do

1 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 46.

2 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 254.

3 Id., 2016, p. 254.

4 RENAULT, Luiz Otávio Linhares; RIOS, Maria Isabel Franco. PEC das empregadas domésticas: impecável. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Org.). **Novidades em direito e processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013, p. 252.

5 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 25.

Direito do Trabalho – em que imperam os princípios da proteção e da norma mais favorável, de tender a produzir o enquadramento da relação jurídica híbrida no campo social regido pela CLT, em detrimento daquele regulado pelas regras especiais e mais restritivas domésticas.⁶

Para Julpiano Chaves Cortez, a LC 150/2015 reconhece a relação de emprego doméstico, desde que sejam constatados os seguintes requisitos: a) pessoalidade; b) continuidade; c) subordinação; d) onerosidade; e) atividade não lucrativa; f) prazo de trabalho.⁷

Insta destacar que o âmbito residencial “abarca o lugar em que a família vive, incluindo a residência, um hotel, um avião, um iate ou um barco. Nessas condições, o motorista sem veículo próprio que serve à família é doméstico”.⁸

A esse respeito, observam Carlos Henrique Bezerra Leite, Laís Durval Leite e Letícia Durval Leite:

O âmbito laboral do trabalhador doméstico não precisa ser, necessariamente, o domicílio do empregador. Não só este é compreendido pela noção de âmbito residencial, mas também todos os locais que estejam relacionados à vida pessoal do empregador doméstico,

seja pessoa física ou entidade familiar.⁹

A única hipótese que foge à noção de pessoa ou de família é a da república de estudantes onde um grupo de jovens vive em uma casa cuidada por uma pessoa. Nesta situação, a trabalhadora será doméstica dessa república de estudantes, tendo em vista que, “embora não constituam exatamente uma família, são um grupo de pessoas físicas que coabitam uma mesma moradia, valendo-se de trabalho nitidamente doméstico”.¹⁰

Vê-se, então, que “apenas a pessoa natural, individualmente considerada, ou um grupo unitário de pessoas naturais é que pode ocupar o polo passivo dessa relação jurídica especial”.¹¹

Ressaltem-se as palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite, Laís Durval Leite e Letícia Durval Leite que “trabalhador doméstico é aquele que presta serviços no âmbito e para o âmbito residencial de uma família ou pessoa física que não explore, a qualquer título, atividade econômico-lucrativa”.¹²

Assim sendo, o trabalhador doméstico pode desenvolver as seguintes atividades: acompanhante ou cuidador(a) de idosos, enfermeiro(a) residencial, faxineiro(a),

6 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2016, p. 50.

7 CORTEZ, Julpiano Chaves. **A lei dos empregados domésticos e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2016, p. 24.

8 MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Direitos do doméstico**. São Paulo: LTr, 2015, p. 22.

9 LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A nova lei do trabalho doméstico**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 49.

10 DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. op. cit., 2016, p. 28, nota 6.

11 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2016, p. 47.

12 LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A nova lei do trabalho doméstico**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 49.

cozinheiro(a), jardineiro(a), professor(a) particular, motorista particular, segurança particular, babá, guarda-costas, médico particular, mordomo, piloto de aeronave, governanta, secretário(a) particular, segurança, lavadeira, porteiro de casa, vigia, dentre outras. O caseiro também poderá ser considerado empregado doméstico, desde que o local onde a função laborativa é desenvolvida não explore atividade econômica.

De tal modo, um guarda-costas ou segurança integra o conceito de doméstico, tendo em vista que ele protege fisicamente a pessoa ou a família. Do mesmo modo, quem labora em uma chácara de lazer – sem obter qualquer tipo de lucratividade – também será doméstico; caso contrário, este se enquadrará como trabalhador rural.¹³

Outro aspecto relevante da relação empregatícia doméstica é a pessoalidade. Acerca da mesma, Wladimir Novaes Martinez assegura que “a característica básica do contrato de trabalho doméstico é a pessoalidade do trabalhador; ele não pode ser substituído por temporário, autônomo nem por pessoa jurídica. Somente a pessoa humana será um doméstico”.¹⁴

Ainda quanto ao elemento “pessoalidade”, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado também asseveram que esta ganha destacada intensidade ao colocar a função doméstica no rol das que têm elevada fidúcia com respeito à figura do trabalhador. Eles enfatizam que não se trata de uma fidúcia que envolva poderes de gestão ou de representação. Compreende uma fidúcia

mais acentuada do que o padrão empregatício normal, em função da natureza dos serviços prestados, que são estritamente pessoais, e do local específico de sua prestação, que corresponde ao âmbito familiar doméstico.¹⁵

Outro requisito essencial para a caracterização da relação empregatícia é a continuidade. Acerca deste requisito, Wladimir Novaes Martinez destaca que “os serviços têm de ser contínuos, com a constância exigida pela manutenção de uma residência (abarcando o conceito amplo do local em que vive a pessoa: chácara de lazer, casa praiana, veículo de transporte etc.)”.¹⁶

A continuidade, em consonância com Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Exige a efetiva habitualidade na prestação de serviços, de forma contínua e não intermitente, ao longo da semana. Nesta linha, não é empregado doméstico aquele que presta serviços esporádicos, ou mesmo intermitentes, ou seja, em um ou dois dias na semana.¹⁷

Ainda ensinam Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

Tal peculiaridade normativa da legislação trabalhista regente da categoria doméstica implica na (sic) necessária consideração da intensidade temporal da prestação laborativa ao longo da semana para se saber se se trata de um trabalhador

13 MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Direitos do doméstico**. São Paulo: LTr, 2015, p. 23.

14 Id., 2015, p. 19.

15 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 373.

16 MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Direito do doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 19.

17 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 254.

que presta serviços com continuidade ou descontinuidade.¹⁸

Destarte, o art. 1º da LC 150/2015, ao inserir a notação ou a noção temporal “*por mais de 02 (dois) dias por semana*”, objetivou estabelecer, juridicamente, a distinção entre o trabalhador doméstico e a diarista, demarcando a característica peculiar da continuidade da relação empregatícia doméstica.

Também Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado esclarecem que a LC 150/2015, “com sensatez e técnica, incorporou as lições da doutrina e jurisprudência do País, esclarecendo, taxativamente, que o conceito de continuidade resolve-se pela extensão e intensidade temporal do trabalho efetivado pelo obreiro doméstico, ou seja, por mais de 02 (dois) dias por semana”.¹⁹

Quanto à relação de emprego entre cônjuges e companheiros, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado estatuem que o elemento da subordinação – imperativo à estrutura da relação de emprego doméstico – atua como fator excludente de seu reconhecimento no tocante a vínculos entre cônjuges ou companheiros, haja vista que não pode existir, técnica e moralmente, subordinação entre cônjuges e companheiros; assim sendo, portanto, inviável reconhecer-se vínculo de emprego doméstico entre tais sujeitos envolvidos.²⁰

18 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2016, p. 41.

19 Id., 2016, p. 43.

20 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos**

Imperioso observar que o parágrafo único do art. 1º da nova Lei do Trabalho Doméstico veda a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico. A redação do referido dispositivo está em conformidade com os arts. 2º, 3º, “d”, e 4º da Convenção Fundamental 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto n. 6.481/2008, que aprovou a “Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil” (Lista TIP).

O anexo do Decreto 6.481/2008 inclui o serviço doméstico na Lista TIP. De acordo com o referido Anexo, esse tipo de atividade considera como prováveis riscos ocupacionais: esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível. No tocante a possíveis consequências para a saúde por causa do serviço doméstico, o Decreto enumera, de forma mais específica: “Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias”.

Logo, o serviço doméstico, por ser considerado uma das piores formas de trabalho

fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2016, p. 39.

infantil, é proibido para o menor de 18 anos de idade. O objetivo da Lei foi assegurar a incolumidade física, psíquica e moral deste ser em formação.

De tal modo que, se o menor de 18 anos prestar serviços domésticos, serão assegurados a ele todos os direitos trabalhistas, como válido fosse o contrato de trabalho, por ser legalmente proibido o trabalho doméstico, quando o prestador do serviço for pessoa com idade inferior a 18 anos completos. Deve o Juiz do Trabalho determinar, de forma imediata, a cessação do trabalho e aplicar, no caso, a teoria da irretroação da nulidade decretada.

Na assaz apropriada visão de Mauricio Godinho Delgado, a teoria da irretroação da nulidade decretada é aquela que opera efeito *ex nunc* da decretação judicial da nulidade percebida. Assim, verificada a nulidade comprometedora do conjunto do contrato, este, apenas a partir de então, deverá ser suprimido do mundo sociojurídico, respeitando, portanto, a situação fático-jurídica já vivenciada. O contrato tido como nulo ensejará todos os efeitos jurídicos até o instante de decretação da nulidade, que terá o condão apenas de inviabilizar a produção de novas repercussões jurídicas em face da anulação do pacto viciado.²¹

Ademais, “o trabalho já foi prestado, e seu valor transferido, com apropriação completa pelo tomador de serviços”.²²

Ainda no magistério de Mauricio Godinho Delgado:

À medida que a prestação obreira já foi efetivamente quitada com o

cumprimento dos serviços, surgiria como imoral enriquecimento sem causa do tomador a negativa de incidência sobre ele dos demais efeitos justralhistas da relação socioeconômica desenvolvida. Ou seja, o reconhecimento de direitos trabalhistas ao obreiro prestador de serviços é a contrapartida inevitável da prestação laborativa já consumada.²³

2. Trabalho decente doméstico

A nova Lei Complementar n. 150/2015, originada do Projeto de Lei do Senado Federal – PLS n. 224/2013, regulamentou e concedeu um rol de direitos trabalhistas ao empregado doméstico, até antes jamais visto, em decorrência das injustificáveis discriminações positivadas pelo ordenamento jurídico-trabalhista que permitiam a desigualdade de tratamento jurídico entre os empregados domésticos e as demais formas de trabalho humano empregatício.

Dentre os principais direitos trabalhistas assegurados aos empregados domésticos pela LC 150/2015, destacam-se os seguintes: a) jornada de trabalho; b) horas extras; c) possibilidade de acordo de compensação e banco de horas; d) adicional de viagem no importe de 25%; e) intervalo intrajornada; f) intervalo interjornada; g) adicional noturno; h) repouso semanal remunerado; i) descanso em dias de feriado; j) férias; j) aviso prévio; k) licença-maternidade; l) estabilidade em razão da gravidez; m) FGTS.

O empregado doméstico também é segurado obrigatório da Previdência Social,

21 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 577.

22 Id., 2016, p. 577.

23 Id., 2016, p. 578.

sendo-lhe devidos, na forma da Lei 8.213/91, as seguintes prestações ou benefícios previdenciários, desde que observadas as características especiais do trabalho doméstico: a) auxílio-doença; b) auxílio-acidente; c) auxílio-reclusão; d) salário-família; e) salário-maternidade; f) aposentadoria por idade; g) aposentadoria por idade; h) aposentadoria por invalidez; i) pensão por morte.

Essa mudança de *status* jurídico assegurou-lhe um amplo e mais justo regime jurídico-trabalhista e previdenciário. Este ocorreu não só por meio da edição da Emenda Constitucional n. 72/2013, ao atribuir nova redação ao parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988, mas também pela efetivação de uma nova regulação normativa da proteção do trabalho doméstico no Brasil.

Como observam Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, a relação empregatícia doméstica, do ponto de vista normativo, atingiu o patamar mais alto no direito brasileiro, garantindo a cidadania consolidada pretendida pela matriz constitucional de 1988 para o conjunto da sociedade civil brasileira.²⁴

Por conseguinte, pode-se afirmar, sem pairar qualquer dúvida, que a desigualdade havida até então – antes da EC 72/2013 e Lei Complementar 75/2015, atinente ao trabalho doméstico no Brasil, este deixou, após a LC 150/2015, de ser resquício histórico-cultural oriundo do modo de produção escravista existente no País decorrente do período colonial.

Concorde Felipe Calvet:

24 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 25.

A origem do trabalho doméstico no Brasil nos remete à época da escravatura, em que os escravos, geralmente mulheres e crianças, trabalhavam nas residências dos proprietários das fazendas. Em razão dessa gênese escravocrata, sempre foi desvalorizado”.²⁵

Ainda consoante o autor, historicamente, o labor doméstico foi caracterizado pelo trabalho feminino, com predominância absoluta do labor das mulheres sobre os homens. Isso era desejado antigamente, tendo em vista que as escravas da época ocupavam-se de todo tipo de serviço na residência, atuavam como amas de leite dos recém-nascidos, arrumavam as casas, cozinhavam, asseavam as roupas dos proprietários, faziam companhias às demais mulheres da casa e, quando mais jovens, também tinham de se submeter a relações sexuais impingidas pelos seus proprietários e pelos filhos destes.²⁶

Acresce, “com a abolição da escravatura grande parte dos escravos permaneceram (sic) laborando nos mesmos lugares anteriores, nas casas das fazendas, em troca de local de moradia e alimentação, mas não mais como escravas e sim como domésticos”.²⁷

25 CALVET, Felipe. A evolução da legislação do trabalhador doméstico. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto (Coord.). **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 87.

26 CALVET, Felipe. A evolução da legislação do trabalhador doméstico. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto (Coord.). **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 87.

27 Id., 2013, p. 87.

Conseqüentemente, a forma de trabalho permaneceu a mesma, ficando o trabalhador à disposição do seu empregador para todo o trabalho solicitado no âmbito de ingerência deste, sem qualquer limite de jornada. A subordinação era subjetiva, não alcançando apenas o trabalho doméstico, mas a própria pessoa do trabalhador. A legislação referente ao trabalho doméstico foi evoluindo, mas não na mesma velocidade do progresso social e das demais categorias de trabalhadores. Tal efeito se deu em razão da origem escravocrata e preconceituosa do labor doméstico.²⁸

Ressalte-se a lição de Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, a Lei regulamentadora “completa um importante ciclo de integração dos empregados domésticos no Direito do Trabalho do país, resguardadas as peculiaridades inerentes a esse segmento relacional de empregados e empregadores”.²⁹

Conforme ensina a Ministra do TST Delaíde Alves Miranda Arantes,

Nesses 70 anos de história de exclusão, de preconceito e discriminação com os trabalhadores domésticos, essa categoria profissional de extrema importância para todos, foi insistentemente ignorada por alguns segmentos da sociedade, embora demonstre grande peso na economia e grandiosidade numérica: o Brasil emprega cerca de 7,2 milhões de trabalhadores domésticos, com recorde de gênero e raça, pois 93,6%

28 Id., 2013, p. 87.

29 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 25.

são mulheres e a maioria, negras.³⁰

Sob tal prisma, a Emenda Constitucional nº 72 alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988, ampliando o rol de direitos assegurados ao empregado doméstico ao estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. A referida Emenda estendeu dezesseis novos direitos aos trabalhadores domésticos, não obstante sete deles ficarem dependendo de regulamentação legal futura, os quais foram regulamentados por intermédio da aprovação da LC 150/2015.

Sob tal ótica, ensinam Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

O cenário aberto pela Constituição da República é que permitiu deflagrar-se um processo crescente de resgate dessa profunda dívida civilizatória, de maneira a integrar a categoria dos empregados domésticos no universo de direitos e garantias característico do Direito do Trabalho.³¹

Ainda segundo os autores:

A natureza e a qualidade de lei complementar que o diploma normativo ostenta, aliadas à dimensão

30 ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Trabalho decente para os trabalhadores domésticos do Brasil e do mundo. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto (Coord.). **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 84.

31 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 17.

de lei efetivamente especial, conferem-lhe poder distintivo no ordenamento jurídico do País, submetida diretamente à própria Constituição da República.³²

De acordo com o art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal de 1988, com redação dada pela Emenda Constitucional 72/2013, são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. É importantíssimo ressaltar que a LC 150/2015, no art. 19, determina que, observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele se aplicam as Leis 605/1949, nº 4.090/62, nº 4.749/65, e nº 7.418/85 e, subsidiariamente, a CLT.

Sob tal enfoque, a Lei complementar 150/2015 ampliou ainda mais o leque de direitos trabalhistas dos empregados domésticos; portanto, restando revogada a antiga Lei 5.584/73, que regia a relação empregatícia doméstica.

O art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal de 1988, com redação dada pela Emenda Constitucional 72/2013 enumera os direitos fundamentais do trabalhador doméstico. Desse modo, as relações de trabalho domésticas encontram-se regidas pelo parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988 e pela

Lei Complementar 150/2015. São esses dois dispositivos que formam o novo regime jurídico-trabalhista brasileiro concernente à regulação do trabalho decente doméstico.

Toda prestação laboral a ser exercida pelo trabalhador deve ser executada, desde que em conformidade com os princípios constitucionais do trabalho que visam a assegurar a valorização do trabalho humano e a dignidade da pessoa do trabalhador. É por meio da proteção dada ao trabalhador no Direito do Trabalho que o princípio da dignidade da pessoa do trabalhador, previsto no artigo 1º, III, da CF/88, assegura a realização do ser humano e o atendimento aos reclamos sociais. Sem o exercício pleno dos direitos, o empregado não adquire dignidade; e, sem dignidade, o trabalhador não adquire existência plena. O conteúdo básico do Direito do Trabalho se insere na busca pela proteção e pela preservação da dignidade do ser humano em todos os seus níveis, seja econômico, social, cultural, familiar, político ou pessoal e, ainda, os direitos de natureza imaterial, que pretendem tutelar a *integridade física, psíquica ou mental, moral, intelectual e social (acesso ao direito à integração social)* do trabalhador. De forma providencial, a LC 150/2015 atingiu tal intento, pois foi editada em conformidade com os princípios constitucionais do trabalho que objetivam assegurar a valorização do trabalho humano e a dignidade da pessoa do trabalhador.

Geraldo Feliz, citado por Rafael da Silva Marques, corroborando tal entendimento, assinala que “o homem moderno não sabe e não pode viver sem o trabalho. Este é um fator de dignidade e de aceitação social”.³³

32 Id., 2016, p. 91.

33 MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do**

O *caput* e o inciso VIII do art. 170 da Carta Magna também destacam a importância do direito social ao trabalho decente, *in verbis*:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VIII – busca do pleno emprego.

Por meio deste pensamento, percebe-se que “o pleno emprego implica não só a possibilidade de obter o sustento pelo trabalho, mas de realizar-se no trabalho com dignidade”.³⁴ Então, somente pela realização do direito ao trabalho, previsto no artigo 6º da CF/88, será preenchido o conteúdo reclamado no art. 1º, III, e do *caput* do art. 170 da Carta Magna.

Platon Teixeira de Azevedo Neto conceitua o trabalho decente como sendo aquele que respeita a dignidade do trabalhador e dos demais entes envolvidos na relação, assegurando a liberdade de contratação e de execução; garantindo a igualdade de tratamento entre trabalhadores em condições iguais; mantendo a segurança e a saúde dos obreiros; oferecendo a todos uma remuneração justa, desde que a atividade seja lícita; exercendo a

prática da equidade; ordenando a proteção ao lazer e, ao final, conferindo aos trabalhadores uma aposentadoria digna.³⁵

Dessa forma, para o autor em análise, o trabalho decente:

[...] corresponde à soma necessária da dignidade à liberdade (que abrange o pressuposto da erradicação do trabalho forçado), à igualdade (que abarca o pressuposto do fim da discriminação), à segurança e à saúde, à atividade lícita e à remuneração justa, bem como à liberdade sindical, desde que não haja trabalho infantil.³⁶

Nota-se mui oportuna a abordagem de José Felipe Ledur:

A existência digna está intimamente relacionada ao princípio da valorização do trabalho humano. Assim, a dignidade da pessoa humana é inalcançável, quando o trabalho humano não merecer a valorização adequada.³⁷

Assim, torna-se mister abordar o novo contrato de trabalho doméstico e as suas peculiaridades, destacando o importante aperfeiçoamento atribuído a essa relação jurídica por meio da LC 150/2015, a qual assegurou a realização do direito ao trabalho decente doméstico. Eis o que se vai elucidar nos tópicos seguintes do presente artigo.

.....
trabalho na ordem econômica e na Constituição Brasileira de 1988. São Paulo: LTr, 2007, p. 112.

34 WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012, p. 261.

.....
35 AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015, p. 118.

36 Id., 2015, p. 119.

37 LEDUR, José Felipe. **A realização do direito do trabalho**. Porto Alegre: Fabris, 1998, p. 95.

3. O contrato de trabalho e a anotação da CTPS

Consoante assegura o art. 9º da LC 150/2015, a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) será apresentada obrigatoriamente, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, com especificações, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º:

Tais anotações, contudo, geram presunção relativa ou *juris tantum*, e não relativa, conforme prevê a Súmula 12 do TST: “As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção “*juris et de jure*”, mas apenas “*juris tantum*”.

Sobre esse aspecto, assinalam Carlos Henrique Bezerra Leite, Laís Durval Leite e Letícia Durval Leite que “mesmo inexistindo as referidas anotações na CTPS, a prova da existência de um contrato de trabalho doméstico poderá ser feita por qualquer outro meio lícito (CF, art. 5º, LVI), como a prova testemunhal e a documental”.³⁸ Sendo assim,

Caracterizada no mundo dos fatos (princípio da primazia da realidade) a relação de trabalho, de modo tácito ou expresso, a mera ausência de seu registro na CTPS não implica inexistência ou invalidade do contrato de trabalho, e sim um ilícito patronal.³⁹

38 LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A nova lei do trabalho doméstico**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 63.

39 Id., 2015, p. 63.

No tocante à forma do contrato de trabalho doméstico, Julpiano Chaves Cortez ensina que poderá ser feita de forma tácita ou expressa, tendo em vista ser livre a forma do contrato de trabalho, ou feito à vontade. Entretanto, o autor ressalva ser aconselhável, para efeito de prova, que o contrato seja escrito, independentemente da obrigatoriedade de anotação na CTPS. E, para certos atos ou condições do contrato doméstico, a própria LC 150/2015 exige que seja ajustado por escrito o acordo de compensação de horas, o acréscimo de horas extras, a adoção do regime 12 x 36 horas e a redução do intervalo intrajornada.⁴⁰

É preciso destacar também que a trabalhadora doméstica que engravida no curso do contrato de trabalho tem o direito de não ser despedida sem justa causa. Ao passo que, se a gravidez surgir no curso do aviso prévio, dispõe o art. 25 da LC 150/2015 que a confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

4. Duração do trabalho doméstico

De acordo com o art. 2º da LC 150/2015, a duração normal do trabalho doméstico não excederá 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, e a remuneração da hora extraordinária será no mínimo 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

40 CORTEZ, Julpiano Chaves. **A lei dos empregados domésticos e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2016, p. 29.

Sendo assim, é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo. Consiste, pois, em jornada de trabalho que é legalmente tipificada e controlada pelo empregador.

Concorde Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, “trata-se de peculiaridade significativa, uma vez que a CLT não prevê registros escritos obrigatórios para estabelecimentos até dez empregados (art. 74, § 2º, CLT).⁴¹

É necessário frisar que as 40 primeiras horas extras têm de ser remuneradas. As horas extras estão limitadas a duas horas diárias, sendo que as horas extras excedentes poderão ser compensadas no prazo máximo de um ano. Para prorrogar a jornada normal de trabalho do empregado doméstico, é necessário firmar acordo escrito entre empregador e empregado doméstico.

A Lei do Trabalho Doméstico assegura que poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído o regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

O § 4º do art. 2º da LC 150/2015 permite o não pagamento de horas extras, se as partes instituírem o regime de compensação de horas, mediante acordo escrito, desde que o excesso de horas de um dia seja compensado em outro dia. É cabível ainda a estipulação entre empregador e empregado doméstico do banco de horas extras para fins de compensação das

horas extras. Assim, não haverá pagamento de horas extras se, por meio de acordo escrito entre empregado e empregador, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, pelas horas ou pelo dia útil não trabalhado, durante o mês.

Observa-se, então, que o banco de horas doméstico, ao contrário do banco de horas previsto no art. 58, § 2º da CLT e Súmula 85, V, do TST, poderá ser pactuado por mero acordo bilateral escrito entre empregador e empregado doméstico.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

Prescreve o art. 10 da LC 150/2015 que é facultado às partes, mediante acordo escrito entre elas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e para alimentação. O § 1º ainda estatui que a remuneração mensal pactuada pelo horário de trabalho de 12 por 36 abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e que serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT, e o art. 9º da Lei n. 605, de 05 de janeiro de 1949.

Cabe chamar a atenção para o fato de que a pactuação por escrito, no âmbito doméstico do empregador, relativa ao regime de plantão 12 x 36 horas, é direcionada à contratação

41 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 97.

de atendentes pessoais, acompanhantes ou cuidadores de pessoas deficientes, idosos e doentes que se mantenham no contexto interno de seus próprios lares.⁴²

Insta destacar, ainda, que os intervalos previstos na nova Lei do Trabalho Doméstico, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho. O objetivo é fazer com que o trabalhador doméstico tenha direito ao tempo livre.

O direito ao lazer ou ao tempo livre constitui um bem essencial do ser humano, que tem o objetivo de proporcionar a recuperação da energia física e mental gasta no trabalho, visando ao atingimento do completo bem-estar do trabalhador e ao indispensável equilíbrio de sua saúde física, mental e social. O direito social ao lazer ou ao tempo livre permite ao trabalhador desfrutar tudo o que não esteja relacionado ao trabalho produtivo, como o convívio familiar e o exercício de atividades físicas, artísticas, intelectuais e culturais; associativas, turísticas e de entretenimento; e toda e qualquer atividade social recreativa que possibilite interação e convivência social com vistas ao seu desenvolvimento psicológico, social, pessoal e à recomposição de suas energias físicas e mentais.

Assim sendo, também é devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos

domingos, além de descanso remunerado em feriados. Desse modo, o trabalho não compensado – quer na semana imediata anterior, quer na semana imediata seguinte, prestado em domingos e feriados – deverá ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal, conforme prevê a Súmula 146 do TST.

Logo, a duração do repouso semanal e dos feriados é de 24 horas consecutivas, que, somadas às 11 horas do intervalo entre 02 jornadas de trabalho, totalizarão 35 horas consecutivas de intervalo de descanso.

Em consonância com a visão de Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, tratando-se de serviço que:

por sua natureza, tenha de ser realizado também aos domingos (ilustrativamente, o labor de atendentes pessoais, acompanhantes ou cuidadores de pessoas com deficiência, idosos e doentes), é preciso que se respeite certa escala de trabalho que assegure o império da preferência constitucionalmente determinada.⁴³

Ainda na apropriada lição dos autores, deve-se acompanhar, no presente caso, o entendimento da jurisprudência que tem considerado aplicável a escala que prevê uma coincidência dominical a cada três semanas, prevista pelo art. 6º, parágrafo único, da Lei 10.101/2000, com as modificações produzidas pela Lei 11.603/2007. E eles ensinam que, como esse tipo de labor é exercido, regra geral,

42 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 54.

43 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 56.

mediante a jornada de plantão 12 x 36, nesta já se observa, em escala ainda mais favorável, a coincidência preferencial com o domingo.⁴⁴

5. Contrato por prazo determinado

O contrato de trabalho do empregado doméstico pode ser celebrado por tempo indeterminado ou determinado. Contudo, sabe-se que, em decorrência do princípio da continuidade da relação de emprego, é de interesse do Direito do Trabalho que o contrato de trabalho seja celebrado por prazo indeterminado, constituindo exceção à regra da indeterminação contratual, a celebração do contrato por tempo determinado.

Em se tratando de contrato por tempo determinado, o art. 4º da Lei Complementar 150/2015 preceitua que é facultada a contratação por prazo determinado do empregado doméstico: a) mediante contrato de experiência; b) para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso. No último caso, a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 02 (dois) anos.

O contrato de experiência, por sua vez, não poderá exceder 90 (noventa) dias. E só poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 02 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias.

Consoante o § 2º do art. 5º da LC 150/2015,

o contrato de experiência que, havendo continuidade do serviço, não for prorrogado após o decurso de seu prazo previamente estabelecido ou que ultrapassar o período de 90 (noventa) dias passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

A contratação de natureza transitória e para a substituição temporária ocorrerá quando houver necessidade de que o doméstico seja substituído por outro trabalhador, por estar, muitas vezes, em gozo de benefício previdenciário, ou de férias, ou porque há necessidade de prestar assistência a um enfermo ou a uma criança recém-nascida etc.

Vale destacar ainda que, durante a vigência do contrato por prazo determinado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o término do contrato. Do mesmo modo, o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador por prejuízos que lhe resultarem desse fato. No último caso, a indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Acentua Julpiano Chaves Cortez que “o contrato por tempo determinado deve ser comprovado pelo interessado; por isso, é aconselhável a adoção da forma escrita, além da obrigatoriedade da anotação na CTPS”.⁴⁵ Razão pela qual a contratação a prazo determinado – seja ele de experiência ou a termo – deverá ser lançada no campo das anotações gerais da

44 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 56.

45 CORTEZ, Julpiano Chaves. **A lei dos empregados domésticos e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2016, p. 28.

CTPS.

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado destacam que “qualquer irregularidade na pactuação a termo, seja no contrato de experiência, seja nas demais hipóteses de contratos a termo, implicará a indeterminação do contrato de trabalho doméstico”.⁴⁶

Por último, na contratação por prazo determinado do trabalhador doméstico, não será exigido aviso prévio.

6. Intervalos para descanso

É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou para alimentação pelo período de, no mínimo, 01 (uma) hora e, no máximo, 02 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 02 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 01 (uma) hora, até o limite de 04 (quatro) horas ao dia.

Em caso de modificação do intervalo de trabalho, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, sendo vedada sua prenotação.

No tocante ao intervalo interjornada, entre duas jornadas de trabalho também tem de haver um período de descanso de 11 horas consecutivas. Assim, entre a jornada de um dia e a do dia seguinte, haverá um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso.

Sobre esse aspecto, prevê a Súmula 110 do TST e a OJ 355 da SDI-1 do TST que, no regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o adicional.

7. Férias e trabalho a tempo parcial

Consoante o art. 17 da LC 150/2015, o empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo em se tratando de trabalho a tempo parcial, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

O período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 02 (dois) períodos, sendo 01 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

É facultado ao empregado doméstico converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. O abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término

46 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 54.

do período aquisitivo.

Deve-se destacar ainda ser lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias. Quanto a isso, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado assinalam que esta situação estabelece uma presunção relativa de ausência de jornada de trabalho. Trata-se, assim, de uma presunção jurídica, vinculante do intérprete e aplicador do Direito, e não de uma presunção absoluta. Então, caso comprovado o efetivo trabalho doméstico em favor de correspondente empregador ou de sua família, o respectivo lapso temporal será computado como jornada de trabalho para todos os fins.⁴⁷

Em se tratando de modalidade de trabalho a tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado doméstico terá direito a férias, na seguinte proporção: a) 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas; b) 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas; c) 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas; d) 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas; e) 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 05 (cinco) horas, até 10 (dez) horas; f) 08 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 05 (cinco) horas.

A modalidade de trabalho em tempo

parcial é aquela na qual é lícito o pagamento de salário proporcional ao mínimo nacional para jornada de trabalho que não ultrapassa 25 (vinte e cinco) horas semanais, sendo possível o pagamento proporcional ao tempo trabalhado. A LC 150/2015 rege as horas extras para as jornadas parciais, desde que seja apenas uma hora extra por dia, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, com um limite máximo de seis horas.

A esse respeito, preceitua o inciso I da OJ 358 SDI-1 do TST:

Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

A propósito, Julpiano Chaves Cortez cita como exemplo de trabalho em tempo parcial a situação da mãe professora com filho de poucos meses de idade, que leciona no período da tarde e que precisa de alguém para cuidar da criança – durante cinco horas por dia, de segunda a sexta-feira.⁴⁸

8. Jornada noturna e adicional de viagem

Os empregados domésticos que trabalham das 22h às 05h do dia seguinte receberão um acréscimo de 20% sobre a hora trabalhada, sendo que a hora noturna tem a duração de 52 minutos e 30 segundos.

47 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 102.

48 CORTEZ, Julpiano Chaves. **A lei dos empregados domésticos e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2016, p. 53.

Em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na CTPS. Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, também se aplicam às horas de trabalho noturno.

Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia.

Concorde Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, o presente caso trata-se de situações:

...envolvendo cozinheiras ou arrumadeiras que acompanham a família em viagem de férias familiares, feriados acoplados etc. para casas de campo ou de praia; babás, em circunstâncias similares; atendentes pessoais, acompanhantes ou cuidadores de pessoas com deficiência, idosas ou doentes, durante períodos de viagem, além de outras situações congêneres.⁴⁹

A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal. Tal remuneração, porém, de acordo com o § 3º do art. 11 da LC 150/2015, poderá ser, mediante acordo, convertida em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado.

49 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 112.

O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes, não sendo cabível o acordo tácito ou verbal.

É importante destacar que, em caso de acompanhamento em viagem, o empregador doméstico não poderá efetuar descontos no salário do empregado, a título de transporte, hospedagem e alimentação. Havendo trabalho suplementar, as horas extras, já acrescidas de 25%, serão pagas com o adicional de 50%, podendo ser convertidas, havendo acordo escrito, em acréscimo no banco de horas.

9. Aviso prévio e FGTS

Com o advento da LC 150/2015, o aviso prévio do trabalhador doméstico passou a ser regido pelos arts. 23 e 24.

Neste âmbito, não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção. O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias ao empregado que conte com até 01 (um) ano de serviço para o mesmo empregador. Assim sendo, ao aviso prévio devido ao empregado, serão acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço. Já a falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes

ao prazo de, no máximo, 30 dias.

Ressalte-se que o valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

O horário normal de trabalho do empregado durante o aviso prévio, quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 02 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 02 (duas) horas diárias, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 07 (sete) dias corridos, na hipótese de aviso prévio trabalhado.

Em se tratando de FGTS, conforme o art. 21 da LC 150/2015, é devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos arts. 5º e 7º da Lei n. 8.036/90, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.

O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes ao seu empregado após a entrada em vigor do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS.

No tocante à indenização compensatória prévia prevista no art. 22 da LC 150/2015, o empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do

emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei n. 8.036 de 11 de maio de 1990.

Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores relativos ao FGTS serão movimentados pelo empregador.

Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores relativos ao FGTS será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador. Tais valores serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos, de que trata o inciso IV do art. 34 da LC 150/2015, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

À importância monetária concernente aos depósitos do FGTS, aplicam-se as disposições da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei n. 8.844, de 20 de janeiro de 1994, inclusive quanto à sujeição passiva e às equiparações, ao prazo de recolhimento, à administração, à fiscalização, ao lançamento, à consulta, à cobrança, às garantias, ao processo administrativo de determinação e à exigência de créditos tributários federais.

10. Hipóteses de justa causa

A LC 150/2015 enumera as causas de cessação do contrato de trabalho por culpa do empregado e do empregador doméstico.

Segundo Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, justa causa obreira

compreende “a infração trabalhista, tipificada em lei que, cometida pelo empregado, permite ao empregador colocar fim ao contrato de trabalho, sob ônus do trabalhador comitente da infração”.⁵⁰

Sendo assim, o art. 27, caput, da LC 150/2015 prevê as circunstâncias em que o contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregado doméstico. *In verbis*:

Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:

- I - submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;
- II - prática de ato de improbidade;
- III - incontinência de conduta ou mau procedimento;
- IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- V - desídia no desempenho das respectivas funções;
- VI - embriaguez habitual ou em serviço;
- VII - (VETADO);
- VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;
- IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;
- X - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- XI - ato lesivo à honra ou à boa fama

- ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- XII - prática constante de jogos de azar.

Insta destacar que, nos casos de demissão sem justa causa, o empregado doméstico receberá uma indenização fundiária do empregador doméstico, que contribuirá com 3,2% dos salários para um Fundo de Compensação do FGTS.

Já o parágrafo único do art. 27 da LC 150/2015 enumera as hipóteses em que o contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador doméstico:

Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:

- I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
- II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;
- III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;
- IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;
- V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;
- VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- VII - o empregador praticar qualquer

50 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 70.

das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

11. Seguro-desemprego

O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, no valor de 01 (um) salário-mínimo, por período máximo de 03 (três) meses, de forma contínua ou alternada. O referido benefício será concedido ao empregado nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

Ressalte-se que o benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis: a) pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior; b) por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação; c) por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; d) por morte do segurado.

Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador doméstico deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego: a) Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses; b) termo de rescisão do contrato de trabalho; c) declaração de que não está em

gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; d) declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e a de sua família.

O seguro-desemprego deverá ser requerido de 07 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa. Sendo que novo seguro-desemprego só poderá ser requerido após o cumprimento de novo período aquisitivo, cuja duração será definida pelo Codefat.

12. Formas de pagamento e descontos no salário

Em se tratando de formas de pagamento de salário do trabalhador doméstico, o § 2º do art. 2º da LC 150/2015 estatui que o salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso. Já o § 3º do art. 2º da LC 150/2015 estabelece que o salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

Quanto aos descontos no salário, o art. 18 da LC 150/2015 dispõe que é vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

Por outro lado, o § 1º da LC 150/2015 estatui que é facultado ao empregador efetuar descontos no salário do empregado em caso

de adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário. Também poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o art. 18, quando ela se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que tal possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes. Sendo certo, ainda, que as despesas referidas não têm natureza salarial e não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

Por fim, o fornecimento de moradia ao empregado doméstico na própria residência ou em morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia.

No tocante ao vale-transporte, o parágrafo único da LC 150/2015 estatui que ele poderá ser substituído, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Nos moldes do art. 4º, parágrafo único, da Lei 7.418/85, o vale-transporte consiste na possibilidade de desconto, pelo empregador, de 6% sobre o salário base, a título de despesas de deslocamento do empregado de sua residência para o trabalho e vice-versa.

13. Benefícios previdenciários

O regime geral de previdência social e a LC 150/2015 asseguram aos trabalhadores domésticos os seguintes benefícios

previdenciários: a) auxílio-doença; b) auxílio-acidente; c) auxílio-reclusão; d) salário-família; e) salário-maternidade; f) aposentadoria por idade; g) aposentadoria por idade; h) aposentadoria por invalidez; i) pensão por morte.

O salário-maternidade é devido em razão da gravidez em estado adiantado, do nascimento, com ou sem vida, e do período de aleitamento do nascido. Pode ser concedido na hipótese de parto antecipado e, se vítima de aborto, não criminoso, a segurada tem direito à prestação durante duas semanas.

Importante frisar que o salário maternidade da segurada empregada doméstica é devido à empregada doméstica, independentemente de carência ou de tempo de serviço.

O auxílio-acidente é devido ao doméstico após a consolidação das lesões decorrentes de acidente do trabalho, presente uma sequela, decorrente de uma incapacidade parcial e permanente, que impliquem: a) redução da capacidade para o trabalho habitualmente praticado; b) redução da capacidade para o trabalho habitual exercido que exija maior esforço para o desempenho da mesma atividade da época do acidente; ou c) impossibilidade desse desempenho da atividade envidada à época do acidente, permitido o desempenho de outra, após a reabilitação profissional, nos casos indicados pela perícia médica do INSS.

O auxílio-acidente corresponde a 50% do salário de benefício do auxílio-doença do segurado e é pago até a véspera do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado. O pagamento começa a contar no dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração

ou rendimento auferido pelo acidentado, vedada sua acumulação com qualquer aposentadoria. Enfatize-se que não cabe a concessão de auxílio-acidente para o doméstico desempregado.

O salário família é devido, mensalmente, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados, desde que sejam menores de 14 (quatorze) anos de idade e filho ou equiparado inválido de qualquer idade. O enteado e o menor tutelado equiparam-se a filho, mediante declaração do segurado e desde que comprovada a dependência econômica na forma do art. 16, § 2º, da Lei 8.213/91.

O pagamento do salário-família é feito, mensalmente, ao empregado pelo empregador, que se reembolsa por meio de compensação, quando do recolhimento das contribuições devidas à Previdência Social.

O empregado doméstico deve apresentar apenas a Certidão de Nascimento. ALC150/2015 simplificou as exigências em se tratando de doméstico, pois determinou no art. 68 que as cotas do salário-família serão pagas pelo empregador doméstico, mensalmente, junto com o salário, efetivando-se a compensação, quando do recolhimento das contribuições.

Para Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, essa atenuação de requisitos não se mostrou sábia e harmônica às determinações imperativas da Constituição Federal de 1988, já que esta estabeleceu pioneira e firme tutela do nascituro, da criança e do adolescente no País, adotando, de maneira clara e inovadora, a Doutrina da Proteção Integral à Criança e ao Adolescente, conforme art. 227 da CF/88. Ademais, os autores

defendem que a Constituição Federal, em seu título VIII (Da Ordem Social), no Capítulo VII (Da família, da criança, do adolescente e do idoso), erigiu os conceitos dirigentes de paternidade e de maternidade responsáveis (art. 226, § 7º, *ab initio*), evidenciando a força de seu comando direcionado aos adultos com relação à tutela efetiva de crianças e adolescentes sob sua responsabilidade.⁵¹

Na assaz clarificadora visão dos autores:

Eximir o pai e a mãe empregados domésticos do dever constitucional e legal de cuidar da vacinação metódica de seus filhos e de zelar por sua inserção cotidiana no ambiente escolar constitui retrocesso cultural e jurídico de grande impacto negativo na sociedade brasileira, sob as perspectivas pedagógicas, premiais e culturais, que compõem o cerne do Direito contemporâneo.⁵²

14. Fiscalização dos auditores fiscais do trabalho

Quanto à fiscalização dos auditores fiscais do trabalho, prevê o art. 44 da Lei Complementar 150/2015 que a verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador. A fiscalização deverá ter natureza

51 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 87.

52 Id., 2016, p. 88.

prioritariamente orientadora. Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na CTPS ou, ainda, nos casos de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

Cabe destaque ao fato de que, durante a inspeção do trabalho referida no caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho se fará acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado.

Ainda é imperioso registrar ser de responsabilidade do empregador o arquivamento de documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, enquanto essas não prescreverem, bem como da guarda e da conservação dos documentos e do arquivamento de documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias. Eles também deverão ser exibidos, quando houver requisição dos órgãos de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego ou por determinação dos órgãos judiciais da Justiça do Trabalho.

Em consonância com Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, é recomendável que o empregador doméstico conserve a documentação cotidiana do contrato de trabalho em pasta própria e específica por prazo superior a dez anos, por existirem os fatores suspensivos e interruptivos da prescrição, que são circunstâncias legais que, na prática, podem dilatar o prazo prescricional primitivo.⁵³

No tocante à prescrição, o direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 05 (cinco) anos até o limite de 02 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho. E o art. 46 da LC 150/2015 revogou o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009/90 e a Lei nº 5.859/72.

Por fim, a LC 150/2015 regula o simples doméstico nos arts. 31 a 35 e o programa de recuperação previdenciária dos empregados domésticos nos arts. 39 a 41.

CONCLUSÃO

Como foi possível ser observado, antes da EC 72/2013 e da LC 150/2015, não era possível considerar o trabalho doméstico como sendo decente ou digno, em decorrência da discriminação jurídica sofrida pelo trabalhador doméstico que persistiu durante anos em decorrência das razões históricas e culturais da sociedade brasileira que impôs obstáculos à sua efetiva regulação normativa.

Portanto, somente a partir da EC 72/2013 e da LC 150/2015 esta categoria alcançou, finalmente, e de forma plena, o direito de executar o seu labor de forma honrada, por terem proporcionado melhores condições de vida aos trabalhadores domésticos e a concretização dos direitos inerentes à condição humana. Destarte, trata-se agora de um trabalho produtivo e de qualidade, com remuneração justa, exercido em condições de liberdade, equidade, segurança, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana, haja vista que o trabalho além da jornada controlada será considerado hora extra.

Não resta dúvida de que a LC 150/2015 representou uma grande vitória e uma conquista

53 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016, p. 174.

social na seara da eficácia dos direitos humanos fundamentais, pois promoveu a realização do direito ao trabalho decente doméstico.

Referências bibliográficas

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Trabalho decente para os trabalhadores domésticos do Brasil e do mundo. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto (Coord.). **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Curitiba: Juruá, 2013.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.

CALVET, Felipe. A evolução da legislação do trabalhador doméstico. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto (Coord.). **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Curitiba: Juruá, 2013.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **A lei dos empregados domésticos e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

_____. _____. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

_____; _____. **O novo manual do trabalho doméstico**. São Paulo: LTr, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito do trabalho**. Porto Alegre: Fabris, 1998.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Letícia Durval. **A nova lei do trabalho doméstico**. São Paulo: Saraiva, 2015.
MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho na ordem econômica e na Constituição Brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Direitos do doméstico**. São Paulo: LTr, 2015.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; RIOS, Maria Isabel Franco. PEC das empregadas domésticas: impecável. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Org.). **Novidades em direito e processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.



Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador, Altino Pedrozo Dos Santos publicado no DJE em 07/06/2016.

EMENTA: INTERVALOS CONCEDIDOS PELO EMPREGADOR DE FORMA ESPONTÂNEA. TEMPO DE INTERVALO INTEGRADO À JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAORDINÁRIAS DEVIDAS. Mesmo na hipótese de a reclamante ter usufruído mais de um intervalo durante o labor, não há respaldo jurídico que assegure à reclamada poder subtrair da jornada o tempo de intervalos espontaneamente concedidos. Nesse sentido é o entendimento sufragado na Súmula nº 118 do colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Recurso ordinário da reclamada conhecido e não provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO Nº TRT-PR-RO-1722-2014-091-09-00-8** procedentes da **VARA DO TRABALHO DE CAMPO MOURÃO**, em que figuram como recorrente **ALICE MAIOLINI BONADEU** e recorrida **LUCIANA COLACO DOS REIS**.

I - RELATÓRIO

A reclamada, A. M. B., inconformada com a sentença de fls. 101/105, proferida pelo Excelentíssimo Juiz Jorge Luiz Soares de Paula, que julgou parcialmente procedentes os pedidos, complementada pela decisão em embargos de declaração (fls. 109), recorre a este Tribunal, conforme razões de fls. 111/116, nas quais postula a reforma com relação aos temas: “das horas extraordinárias”, “da devolução dos valores pagos a maior a título de adicional noturno”, e “contribuições previdenciárias e fiscais”.

Contrarrazões apresentadas pela reclamante, às fls. 124/128.

Não houve remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho porque os interesses em causa não justificam a sua intervenção nesta oportunidade.

É, em síntese, o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Atendidos os pressupostos legais - adequação, tempestividade, legitimidade, interesse, regularidade da representação processual (fls. 28), comprovação do recolhimento do depósito recursal (fl. 121) e das custas processuais (fl. 117/120) -, conheço do recurso. Conheço, ainda, das contrarrazões, também regular e oportunamente apresentadas.

MÉRITO

1. DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Sobre o tema, assim decidiu o Juízo de primeiro grau (fls. 102/103):

“Aduz a obreira que laborava das 19h às 7h, sem intervalo, de segunda a sexta-feira, e postula o recebimento de horas extras, inclusive pela não fruição do intervalo. A ré, por seu turno, alega que a autora tinha 1h de intervalo para jantar, 1h para ceia e 1h para café da manhã, e que as horas extras prestadas encontram-se pagas, pois estão englobadas no adicional noturno quitado à autora.

Como o direito às horas extras para a categoria dos domésticos teve início com o advento da Emenda Constitucional nº 72/2013, vigente a partir de 03 de abril de 2013, será objeto de análise nesta decisão a jornada de trabalho cumprida pela autora somente a partir desse marco temporal, e quanto ao labor prestado, incontroverso que ocorria das 19h às 17h, de segunda a sexta-feira, pairando controvérsia apenas quanto à fruição ou não de intervalo intrajornada.

A testemunha A. D. R., ouvida pela autora, informou que enquanto trabalhava para a reclamada não tinha intervalo para descanso, contudo, também disse que fazia refeições junto com a família, e apesar de ter relatado que tinha que levantar da mesa várias vezes para atender quando o idoso chamava, não restou demonstrada a frequência com que isso acontecia, não sendo razoável supor-se que isso ocorria com a reclamante sempre que jantava.

Desse modo, tem-se que havia a fruição de intervalo de uma hora para jantar, como consta na contestação da ré, não se acolhendo a informação da testemunha M. F. D. S. de que também havia 1 hora de intervalo para desjejum, e que por volta das 22h também fazia um intervalo de 40 minutos para tomar leite e comer alguma coisa, pois como a ré mantinha empregados à disposição do idoso em tempo integral, inclusive finais de semana, não é crível que a obreira pudesse realizar vários intervalos durante a sua jornada, tampouco que os familiares assumiam as tarefas da reclamante de forma reiterada e pontual.

Ademais, não se acolhe a alegação da reclamada de que a autora dormia durante o seu turno, pois o depoimento pessoal da ré de que quando ela dormia a depoente ou sua filha cuidavam do idoso não se mostra provável, e apenas o relato da testemunha M. F. D. S. de que não tinha necessidade ficar acordada a noite inteira para cuidar do idoso não comprova o contrário.

Destarte, fixa-se que a reclamante laborava das 19h às 7h, com 1h de intervalo, de segunda a

sexta-feira, sem labor em sábados e domingos, e defere-se o pagamento, como extras, das horas trabalhadas além da 8ª diária e 44ª semanal, sem cumulação, e indefere-se o pedido de horas extras em razão da não fruição do intervalo intrajornada, pois não restou comprovada nos autos a infração ao disposto no artigo 71, caput, da CLT, sendo inclusive discutível a aplicação desse dispositivo ao doméstico antes da Lei Complementar 150/2015.

A apuração deverá ser feita com base na jornada fixada nesta, observando-se ausências comprovadas de labor a qualquer título, como se extrair dos documentos carreados aos autos, não havendo amparo contratual, legal ou convencional para o deferimento, como extras, das horas excedentes à 6ª ou 7h20 diárias, e 36ª semanal, como aventado na inicial, tampouco para adoção da hora noturna reduzida, pois tal direito foi contemplado apenas com a LC 150/2015.

Divisor 220. Adicional de 50%. Base de cálculo, o salário constante dos recibos, observando-se a correta evolução salarial, e o adicional noturno, para as horas assim laboradas e as em prorrogação (OJ 97 da SDI-1 do TST, e Súmula 60 II do TST). Habituais, geram reflexos em RSR, férias com 1/3, 13º salário e aviso prévio indenizado. Não haverá repercussão dos RSR, integrados pelas horas extras, nas demais verbas mencionadas (OJ 394 da SDI-1 do C. TST).

Considerando que não consta nos recibos salariais o pagamento de horas extras, não há que se falar em abatimento, muito menos com o adicional noturno a maior quitado pela reclamada, pois não há como se acolher a alegação da ré de que as horas extras estavam englobadas no adicional noturno, pois isso seria permitir o salário complessivo, em que o empregador quita sobre a mesma rubrica várias parcelas distintas, o que é expressamente vedado nesta seara, inclusive para se evitar alegações como as contidas na reconvenção da ré, de que a diferença entre o adicional noturno correto e o pago, era exatamente aquilo que a reclamante pediu em sua reclamação (fls. 51). Ora, houvesse pedido de RSR, vale-transporte ou qualquer outra parcela, já estaria prontamente remediado, pois exatamente aquilo que a reclamante pediu em sua reclamação já estaria quitado.”

A recorrente insurge-se em face da jornada de trabalho fixada das 19h às 7h e conseqüente condenação no pagamento de horas extraordinárias. Sustenta que as declarações da testemunha indicada pela reclamante não devem ser consideradas, porque trabalharam em períodos não concomitantes. Afirma, ainda, que o Juízo deixou de considerar o fato alegado pela testemunha indicada pela reclamada de que havia mais de 1 (um) intervalo durante a jornada. (fls. 113/114).

A reclamante trabalhou como empregada doméstica de 1º/2/2013 a 3/4/2014 (fl. 20), exercendo a função de cuidadora de idoso.

A reclamada, em sua defesa, reconheceu o horário de trabalho informado na petição inicial, das 19h às 7h, de segunda à sexta-feira. Ressaltou, contudo, que a reclamante usufruía de intervalo de 1 (uma) hora para refeição (jantar), 1 (uma) hora para ceia e 1 (uma) hora para café da manhã, de modo que tais intervalos não deveriam ser calculados na jornada diária. Ressaltou, também, o fato

de que a reclamante não trabalhava de forma ininterrupta porque dormia após as 21h ou 22h, e só acordava quando era necessário (fls. 35/36).

Na contestação apresentada em 3/11/2014, verifica-se que a reclamada mencionou o falecimento do seu esposo meses antes (fl. 35), o que torna crível a versão de que o falecimento ocorreu em 17/4/2014, conforme alegado pela reclamante em razões finais (fl. 99) e contrarrazões (fl. 127).

Considera-se verossímil também a alegação, em razões finais, de que houve equívoco na declaração da testemunha A. D. R., indicada pela reclamante, de que cuidou do esposo da reclamada durante 4 (quatro) meses a partir de dezembro de 2014 (ata - fl. 91), quando na verdade era a partir de dezembro de 2013 (razões finais, fl. 98), sobretudo, porque o depoimento testemunhal segue a linha de que ambas (reclamante e testemunha) trabalharam no mesmo período, sendo a reclamante de segunda a sexta-feira e a testemunha nos fins de semana.

Por outro lado, o depoimento da testemunha indicada pela reclamada, M. F. D. S., apresenta-se incongruente, não podendo ser considerado. Com efeito, declarou que cuidou do esposo da recorrente **em período posterior à reclamante**, “ficando a depoente no lugar da autora” (fl. 92), **isso, de março até novembro de 2014, período após o falecimento do idoso.**

Assim, não podem ser consideradas provadas as alegações da reclamada com fundamento na referida prova testemunhal, ou seja, de que além do intervalo intrajornada legal também fazia 1 (uma) hora para café da manhã, e que por volta das 22h parava por 40 (quarenta) minutos para tomar leite e comer alguma coisa.

Saliente-se que, mesmo na hipótese de a reclamante ter usufruído mais de um intervalo durante o labor, não há respaldo jurídico que assegure à reclamada poder subtrair da jornada o tempo de intervalos espontaneamente concedidos. Nesse sentido converge a Súmula nº 118 do colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST):

“JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.”

Diante do exposto, e não havendo dúvidas quanto ao labor prestado de segunda a sexta-feira das 19h às 7h, irreparável a sentença que condenou a reclamada no pagamento de horas extraordinárias excedentes da 8ª (oitava) diária e 44ª (quadragésima quarta) semanal.

Nego provimento.

2. DA DEVOLUÇÃO DOS VALORES PAGOS A MAIOR A TÍTULO DE ADICIONAL NOTURNO

O Juízo *a quo* rejeitou a pretensão por considerar que a reclamada, espontaneamente, efetuava o

pagamento do adicional noturno antes da Lei Complementar nº 150/2015 (que regulamentou a Emenda Constitucional nº 72/2013), de modo que o benefício aderiu ao contrato de trabalho da reclamante. Rejeitou também a alegação de que o adicional noturno era pago em valor superior e que, por isso deveria, haver o abatimento, porque evidente o pagamento de salário complessivo à reclamante, de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais), mascarando a real remuneração ajustada através de adicional noturno (fl. 104).

A recorrente alega fazer jus à devolução dos valores pagos a título de adicional noturno, referente ao período anterior à regulamentação da verba ao doméstico pela Lei Complementar já referida, sob pena de enriquecimento ilícito. Sucessivamente, ao argumento de que as horas extraordinárias eram pagas sob a rubrica “adicional noturno”, pede a compensação dos valores, não havendo motivos para se falar em salário complessivo (fls. 114/115).

Extrai-se, dos recibos de pagamento, que a parcela “Adicional Noturno” foi paga de forma mensal e em valor fixo desde o início da relação de trabalho (fls. 42/48), elevando a remuneração da reclamante para R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais). Nessas circunstâncias, incontroverso que a reclamada pagava o adicional noturno por força do contrato de trabalho firmado, inviabilizando qualquer alteração contratual posterior que seja lesiva ao empregado, conforme dispõe o artigo 468 da CLT:

“Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

Logo, considerando que o direito ao adicional noturno aderiu ao contrato de trabalho da reclamante, despicando o fato de a referida parcela ter sido regulamentada somente após o término do contrato, não havendo de se falar em enriquecimento ilícito.

Quanto à pretensão sucessiva, observa-se que os recibos de pagamento indicam, somente, a rubrica “Adicional Noturno”, não se podendo concluir, daí, que englobam o pagamento também de horas extraordinárias, sendo nítida sua feição de salário complessivo, o que é vedado pelo ordenamento jurídico, segundo o que se pode extrair da jurisprudência sedimentada na Súmula nº 91 do colendo TST:

“**SALÁRIO COMPLESSIVO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.** Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.”

Nego provimento.

3. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS

A recorrente requer que, “se persistir a condenação em contribuições previdenciárias e fiscais, que esta recorrida seja apenas responsabilizada de forma proporcional àquilo que lhe cabe, respondendo

a reclamante por sua parte, visando evitar enriquecimento ilícito.” (fl. 115).

Mantida a condenação em verbas salariais, são devidas as contribuições previdenciárias e fiscais.

No mais, observa-se, na sentença, a autorização para que sejam efetuadas as deduções e retenções da cota-parte da reclamante, nos termos da Súmula TST nº 368 (fl. 104).

Nego provimento.

III - CONCLUSÃO

ACORDAM os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA** e das **CONTRARRAZÕES DA RECLAMANTE**. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 24 de maio de 2016.

ALTINO PEDROZO DOS SANTOS

Relator



Acórdão da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Archimedes Castro Campos Junior publicado no DJE em 29/06/2016.

RELATÓRIO

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. 2ª VARA DO TRABALHO DE CASCAVEL- PR**, sendo recorrente **M.M. P. P.** (autora) e recorrida **F.A.B.P.**

Inconformada com a r. sentença (id 8c807eb - Pág. 1-9) proferida pelo MM. Juiz **MARCOS VINÍCIUS NENEVE**, recorre a autora a este E. Tribunal, postulando a modificação do decism no tocante a: a) jornada de trabalho; b) adicional de periculosidade; c) dano moral - majoração; e d) honorários advocatícios (id 75e53ee - Pág. 1-6).

Custas processuais e depósito recursal dispensados.

Contrarrazões apresentadas pela parte ré (id df33e11 - Pág. 1-7).

Autos não enviados à douta Procuradoria Regional do Trabalho, visto que os interesses em causa não justificam a intervenção do Ministério Público nesta oportunidade (Lei Complementar 75/93), a teor do artigo 20 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os requisitos objetivos e subjetivos de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário interposto, assim como das contrarrazões apresentadas.

MÉRITO

Inicialmente registro que as referências a números das folhas no presente acórdão dizem respeito à ordem numérica das páginas do arquivo PDF gerado em ordem crescente.

jornada de trabalho

O MM. Juiz sentenciante rejeitou o pedido de condenação da reclamada em horas extras aos seguintes fundamentos (fl. 75):

“Pretende a reclamante o pagamento de horas extras e reflexos, alegando que laborava das 7h45 às 17h20, com 20 minutos de intervalo, de segunda a sexta.

Tendo a reclamada negado em defesa (item 5.4) o labor extraordinário preconizado na exordial e considerando que a relação havida entre as partes é anterior à vigência da Lei Complementar 150, de 01-06-2015 (a partir da qual é que se passou a impor ao empregador doméstico o registro de ponto), **cumpria à parte demandante o ônus de comprovar eventual labor além da carga horária máxima permitida legalmente**, fato constitutivo de seu direito (CLT, art. 818, c/c CPC, art. 333).

Quedando-se a obreira inerte nesse sentido no curso da instrução processual, inviável o acolhimento do pleito.

Rejeitam-se, nesses termos, os pleitos gravados no item VI da inicial” - grifamos

Com a decisão não se conforma a autora, pelo que, recorre da r. sentença pretendo a modificação do julgado para que seja a ré condenada ao pagamento de horas extras. Assim argumenta:

a) A LC 150/2015 só veio a pacificar o que há muito tempo se discutia, portanto, mesmo antes da promulgação da lei já era obrigação do empregador comprovar a jornada exercida pela empregada doméstica, ante a dificuldade do trabalhador em comprovar sua jornada de outra maneira que não através do registro de horários em livro ponto;

b) é ônus da Recorrida comprovar que a Recorrente laborou em horários inferiores ao indicados na exordial.

Examino.

A autora alegou na inicial que foi contratada em 07/11/2014 e dispensada em 19/01/2015.

Alegou, ainda, que laborava de segunda a sexta-feira das 7h45 às 17 horas/17h20min, com intervalo de 15 minutos para descanso e refeição e requereu o pagamento das horas laboradas além da 8ª hora diária e 44ª hora semanal, como extraordinária, bem ainda o pagamento como extra dos intervalos do art. 71 e do art. 384, ambos da CLT.

A reclamada negou que a autora laborasse os horários declinados na inicial (fls. 50 e ss.).

Em audiência foram produzidas as seguintes provas (fls. 68-69):

Depoimento pessoal da autora: “1- No dia 19/01/15, a depoente ligou para a reclamada comunicando que seu pai havia falecido, ocasião em que a reclamada disse ao telefone que estava mentindo e a dispensou; 2- a depoente compareceu à reclamada no mesmo dia, mas esta não quis fazer o acerto rescisório, dizendo que não tinha nada para acertar com a depoente; 3- a depoente trabalhava das 07h45 às 17h30, com 15 minutos de intervalo, de segunda a sexta-feira; 4- a depoente ia para o trabalho de ônibus, apanhando as linhas Guarujá e Neva, mas não recebia vale-transporte; 5- não recebeu 13º salário e nem mesmo os salários, apenas um vale de R\$ 400,00; Reperguntas da reclamada: 6- não teve nenhum período de férias entre dezembro e janeiro; 7- só faltou ao trabalho

no dia do falecimento do seu pai; 8- o dia do falecimento foi 11 de janeiro; 9- esclarece que ligou para a ré comunicando o falecimento no dia 19, pois antes disso a reclamada estava viajando, mas mesmo assim a depoente comparecia na residência desta para fazer a limpeza, pois tinha a chave; 10- não chegou a entregar o atestado de óbito, tendo apenas comunicado verbalmente à ré sobre o ocorrido. Nada mais.”

Primeira testemunha da ré: A. V. B., identidade nº xxxxxx /SESP-PR, casado(a), nascido em 12/11/1959, aposentada, residente e domiciliado(a) na Rua Visconde do Rio Branco, xxx, Bairro Neva, Cascavel-PR. Testemunha contraditada ao argumento de ser mãe da reclamada. Inquirida, a depoente confirma o parentesco. Contradita acolhida. A depoente passa a ser ouvida na condição de simples informante. Depoimento: *“1- A depoente mora perto da reclamada, sua filha, e ajudava a cuidar dos filhos desta, seus netos; 2- a depoente fazia isso apenas quando a autora faltava ao serviço, o que ocorria 2 a 3 vezes por semana; 3- outras vezes ocorria da autora levar o filho da reclamada na casa da depoente, por volta de 14h30/15h; 4- a filha da depoente disse para esta que a autora nunca apresentou atestado médico para justificar ausências; 5- nunca viu a reclamada ofender a autora; 6- ao que sabe, a autora abandonou o serviço; 7- entre Natal e Ano Novo a reclamada viajou com a família e, ao que sabe a depoente, a autora não comparecia na residência da ré para efetuar limpeza nesses dias; 8- desconhece o envio de mensagem Reperguntas da reclamante: da reclamada para a autora. Nada mais.”*

Segunda testemunha da ré: P. S. N. B.: *“1- Trabalhou para a reclamada, no restaurante de propriedade desta, como cozinheira, por 9 meses, tendo o desligamento ocorrido há 3 meses; 2- o restaurante era no 4 Estações, no Centro; 3- a depoente chegou a comparecer na residência da reclamada, pois fazia alguns serviços extras como diarista; 4- já viu a autora na residência da ré; Reperguntas da reclamada: 5- a depoente ia à residência da ré trabalhar como diarista quando esta estava sem empregada; 6- várias vezes a reclamada levou os filhos ao restaurante, por estar sem empregada; 7- nunca viu a reclamada ofender a autora; 8- não sabe o motivo pelo qual a ré dispensou a autora; Reperguntas da reclamante: 9- não se recorda da reclamada ter comentado algo sobre o falecimento de parente da autora; 10- para a depoente a reclamada nunca comentou que a autora era mentirosa. Nada mais.”*

O inciso XIII do art. 7º da CF (*‘duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho’*) está incluído no rol de direitos assegurados aos empregados domésticos (parágrafo único do art. 7º), não havendo mais dúvidas, após a EC nº 72 de 2013, que os trabalhadores domésticos também fazem jus ao recebimento de horas extras quando extrapolarem os limites da jornada legal.

A LC 150 de 1º/07/2015, em seu art. 12 impõe a obrigatoriedade do registro do ponto da doméstica (Art. 12. *“É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo”*). No entanto, os termos da citada lei não se

aplicam à hipótese dos autos, porquanto posterior à vigência do contrato.

Ainda que os valores morais e sociais que ensejaram a elaboração da LC 150/2015 fossem latentes e já devessem, há muito, nortear a conduta do empregador doméstico, o princípio da irretroatividade da lei, insculpido no art. 6º do Decreto-lei 4.657, de 1942 - Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro - LINDB (*Art. 6º A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada*), veda que a lei retroaja da lei para regular situações anteriores à sua vigência, como é o caso dos autos.

Assim, mesmo que o direito à limitação da jornada para o empregado doméstico já estivesse prescrito no art. 7º, parágrafo único da CF (*São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social*), com redação dada pela EC 72/2013, a regulamentação do exercício de tal direito ainda estava condicionado a lei infraconstitucional (*"... atendidas as condições estabelecidas em lei e..."*), o que ocorreu somente com a publicação da EC 150, em 1º/07/2015.

Pelo exposto, não é possível pretender a aplicação da norma legal em comento ao caso dos autos e, conseqüentemente, impor à reclamada a obrigatoriedade em registrar a jornada de trabalho laborada pela autora, posto que a Lei 5.859/1972, então em vigor não dispunha a respeito.

Não sendo exigido da ré a apresentação de controle da jornada obreira, competia à autora produzir provas destinadas a demonstrar o labor em regime de sobrejornada, sendo que desse ônus não se desincumbiu (art. 818 da CLT, c/c art. 333, inciso I da CLT).

Mantenho.

Multas dos artigos 467 e 477 da CLT

Constou da sentença (fl. 76):

"Não há cogitar da incidência das multas pleiteadas, porquanto inaplicáveis à relação de trabalho doméstica que seja anterior ao advento da LC 150, de 1º de junho de 2015 (CLT, art. 7º, "a")

Nesta senda, não procede o pedido veiculado no item XI."

Inconformada, pugna a autora pela modificação do julgado para que seja a reclamada condenada ao pagamento das multas dos artigos 467 e 477 da CLT. Para tanto, sustenta que:

a) seus direitos resguardados como qualquer outro trabalhador, assim, tendo em vista que a Recorrida descumpriu com o previsto nos Arts. 467 e 477 da CLT, deve a mesma ser condenada ao pagamento das respectivas multas.

Examino.

Os empregados domésticos não se submetem à CLT, porquanto a atividade é regulada por lei específica, sendo que, na vigência da relação de trabalho das partes, vigorava a Lei 5.859/1972, a qual não estipulava multas correspondentes.

Inaplicáveis, portanto, as pretendidas multas por ausência de previsão legal. Conforme assentado pela jurisprudência. Vejamos:

*I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. DOMÉSTICO. MULTA DO ART. 477 DA CLT . Demonstrada possível violação do art. 7.º, parágrafo único, da Constituição Federal, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II - RECURSO DE REVISTA. DOMÉSTICO. MULTA DO ART. 477 DA CLT. 1.1 - Entendimento pessoal da relatora de que não há como conferir efetividade aos direitos do trabalhador doméstico sem as correspondentes medidas persuasivas, como as penalidades em questão, que tem por finalidade desestimular o descumprimento da lei. 1.2 - Todavia, em homenagem ao caráter uniformizador da jurisprudência desta Corte, é necessário curvar-me ao entendimento predominante de que **as multas dos arts. 467 e 477 da CLT são inaplicáveis ao empregado doméstico** em face da restrição prevista no art. 7.º, a, da CLT e do disposto no art. 7.º, parágrafo único, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 1201003620075150053, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 25/02/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015) - grifo nosso.*

Mantenho.

dano moral - majoração

Acerca do pleito de indenização por danos morais, assim decidiu-se na origem (fls. 76-78):

“Pleiteia a reclamante o pagamento de indenização por danos morais, sob a alegação de que era constantemente humilhada e maltratada pela reclamada, sendo, inclusive, chamada de “folgada mentirosa” por mensagem de celular.

Em defesa, a reclamada não nega a ofensa registrada em celular, mas apenas justifica sua atitude porque ofendida anteriormente por telefone pela autora.

Pois bem, **restando incontroversa a ofensa verbal, evidente que está a merecer guarida a pretensão obreira.**

Sim, porque o modo de agir da reclamada em relação à autora retrata verdadeiro abuso de direito. **Conquanto aquela pudesse exercer os poderes diretivo, regulamentar e disciplinar, obviamente não poderia ultrapassar os limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes ou pelos próprios fins sociais ou econômicos destes, dirigindo-se de maneira grosseira e hostil à trabalhadora.**

Ao utilizar seu poder de comando com o intuito de lesar a autora, a reclamada praticou, pois, ato abusivo do seu direito, que, segundo o eminente civilista Bradesco, citado por Valdir Florindo, “é o exercício anti-social de um direito” e “gera a responsabilidade” (op. cit., p. 101).

Impende ressaltar, a propósito, utilizando-se das palavras da Juíza Marlene T. Fuverki Suguimatsu, em brilhante voto de sua lavra neste E. Nono Regional, que “O contrato de trabalho é bilateral e exige das partes o respeito a um padrão mínimo de moral e ética, no que respeita às condições contratuais” (Proc. 00389-2002-669-09-00-4 - (00548-2004) -DJPR 23.01.2004).

Aliás, a proteção do meio ambiente do trabalho tem cunho constitucional (art. 200, VIII), e é obrigação do empregador velar para que ele seja saudável, não podendo permitir a prática de atos constrangedores em suas dependências.

Não se pode tolerar, num Estado Democrático de Direito que tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (arts. 1º, III e IV, 6º, 170, caput, e 193 da CR/88) a ofensa de um trabalhador pela empregadora.

Nessa senda, nada justifica, inclusive a insinuada e não comprovada ofensa verbal anterior da reclamante à reclamada, os atos abusivos patronais relatados na proemial.

Outrossim, considerando que, de acordo com o abalizado escólio de Jorge Pinheiro Castelo, no caso do dano moral dispensa-se a prova do prejuízo, porquanto “verificada a ilicitude do ato quando relacionada a um direito moral, ipso juri, resta comprovado o dano moral” (in A prova do dano moral trabalhista, Revista LTr, ano 66, nº 10, p. 1193), inexorável concluir pela ocorrência de dano moral ao empregado.

E uma vez observada a existência do dano, no entender do ilustre jurista José de Aguiar Dias, não é razão suficiente para não indenizar, e assim beneficiar o responsável, o fato de não ser possível estabelecer equivalente texto, porque, em matéria de dano moral, o arbitrário é até da essência das coisas (in Da Responsabilidade Civil - Rio de Janeiro: Forense 1994, p. 739).

Com efeito, havendo ofensa à dignidade do empregado, deve ser reconhecido seu direito à reparação pecuniária, ex vi do artigo 5º, V e X, da Constituição da República.

Ilustrativos, nesse sentido, os seguintes excertos de decisões proferidas por este E. Nono Regional:

DANO MORAL - “O empregador responde pela indenização do dano moral causado ao empregado, porquanto a honra e a imagem de qualquer pessoa são invioláveis (art. 5º, X, da Constituição Federal). Esta disposição assume maior relevo no âmbito do contrato laboral porque o empregado depende sua força de trabalho para sobreviver. “La indemnizacion complementaria que signifique un amparo para el trabajador, cuando es agredido em su personalidad” (SANTIAGO RUBINSTEIN). A dor moral deixa feridas abertas e latentes que só o tempo, com vagar, cuida de cicatrizar, mesmo assim, sem apagar o registro” (TRT/3º R - RO 3.608/94 - JCI de Porecatu - AC. 2º T. - maioria - Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira - Fonte: DJMG II 26.01.1995, p. 31). (TRT 9ª R. - RO 9.085/97 - 2ª T. - Ac. 1.920/98

- Rel. Juiz Luiz Eduardo Gunther - DJPR 30.01.1998)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - O dano moral é previsto no art. 5º da Constituição Federal. Deve prevalecer a ética nas relações de trabalho a impedir que o empregador - agindo por ímpeto - macule a honra do empregado. Provada, nos autos, a agressão moral sofrida, constitui-se em ato ofensivo à dignidade do trabalhador a justificar a condenação como posta. (TRT 9ª R. - RO 9918/1999 - Ac. 06391/2000 - 3ª T. - Relª Juíza Rosalie Michaela Bacila Batista - DJPR 24.03.2000)

Feitas tais considerações, **acolhe-se o pedido de indenização por danos extrapatrimoniais, condenando-se a reclamada ao pagamento de montante a este título, ora arbitrado em R\$ 2.000,00 (dois mil reais)**, o que considero adequado diante do prejuízo sofrido e tendo em conta, ainda, que o montante não se destina, por um lado, apenas a compensar a trabalhadora pelo dano sofrido, mas também sancionar a ofensora, com o intuito de inibir a manutenção de práticas lesivas aos empregados, e, por outro lado, não pode ensejar um enriquecimento sem causa.

Tal valor deve ser atualizado monetariamente pelos mesmos critérios de correção dos créditos trabalhistas (deverão ser utilizados aqueles índices da Tabela da Assessoria Econômica do E. TRT da 9ª Região) e sofrer a incidência de juros moratórios, na forma do artigo 39, parágrafo 1º, Lei nº 8.177/91, e de acordo com a Súmula nº 200 do C. TST, a contar do ajuizamento desta ação (Juros de Mora. Marco inicial. OJ EX SE TRT 9ªR nº 06, item V: “ Indenização por dano moral. Nas indenizações por danos morais, o marco inicial para incidência de juros será a data do ajuizamento da ação” - NOVA REDAÇÃO pela RA 01/2015 DEJT divulgado em 17.04.2015), mas com correção monetária a contar da publicação desta sentença. (OJ EX SE TRT 9ªR nº 06, item XVI: “Atualização monetária. Marco inicial. Indenização por dano moral. Nas indenizações por danos morais a atualização monetária é devida a partir da data do arbitramento do valor na sentença ou no acórdão, e, se alterado, para a integralidade do valor da indenização, a partir da data do julgamento pelo Tribunal”. INSERIDO pela RA/SE/001/2015, DEJT divulgado em 17.04.2015).” - grifamos

Recorre a autora pretendendo a majoração do valor da indenização por danos morais. Para tanto, sustenta o seguinte:

a) o valor arbitrado é ínfimo diante do sofrimento da Recorrente e a humilhação por ela vivenciada em decorrência do abuso de poder e abuso de direito da Recorrida, ao humilhar a Recorrente, aproveitando-se do fato que se trata de pessoa humilde, de pouca instrução.

Examino.

Em inicial, narrou a autora que era frequentemente humilhada pela ré, bem como que sofria ofensas e xingamentos, afirmou que era chamada de folgada e mentirosa pela reclamada. Anexou à peça de ingresso, foto de mensagem de texto encaminhada pela ré para o seu celular com o seguinte teor:

“Olha, Marina, não vou nem responder. Você é folgada e mentirosa. Não precisa aparecer mais, Estou cansada. Leve hoje ou até amanhã sua carteira de trabalho e as chaves do meu apartamento.”

A reclamada impugnou o pleito inicial, sob a alegação de que *“no dia da mensagem as ofensas ocorreram de ambas as partes, pois antes do envio da mensagem a Reclamante e a Reclamada conversavam por telefone, ocasião em que a Reclamada foi ofendida pela Reclamante (...) o que houve entre as partes foi apenas uma discussão, e não uma humilhação”* (fl. 53).

O fundamento legal da indenização por dano moral está no instituto da responsabilidade civil, combinado com o art. 5º, inc. X, da Carta Magna de 1988.

Infraconstitucionalmente, encontra supedâneo no Código Civil Brasileiro, que dispõe em seu artigo 186 que *“aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”*. O art. 927 do mesmo Código, por sua vez, prevê que *“aquele que por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”*.

Em conceituação específica do que seja dano moral, pode ele ser entendido como um *“sofrimento humano provocado por ato ilícito de terceiro que perturba bens imateriais e ataca valores íntimos da pessoa, os quais constituem a base sobre a qual sua personalidade é moldada e sua postura nas relações da sociedade é sustentada”*, segundo nos ensina Helio Antônio Bittencourt Santos. (In: “O Dano Moral e o Direito do Trabalho. Revista Juris Síntese nº 25. set/out 2000)

A partir de tal definição, para a reparação do dano moral é imprescindível verificar no ato do empregador seu caráter ilícito e o enquadramento dentro de um dos bens imateriais juridicamente tutelados, como, por exemplo, a intimidade, vida privada, honra e imagem.

Extraem-se, da prova oral, os seguintes elementos de convicção (fls. 68-69):

Depoimento pessoal da autora: “1- No dia 19/01/15, a depoente ligou para a reclamada comunicando que seu pai havia falecido, ocasião em que **a reclamada disse ao telefone que estava mentindo e a dispensou**; 2- a depoente compareceu à reclamada no mesmo dia, mas esta não quis fazer o acerto rescisório, dizendo que não tinha nada para acertar com a depoente; 3- a depoente trabalhava das 07h45 às 17h30, com 15 minutos de intervalo, de segunda a sexta-feira; 4- a depoente ia para o trabalho de ônibus, apanhando as linhas Guarujá e Neva, mas não recebia vale-transporte; 5- não recebeu 13º salário e nem mesmo os salários, apenas um vale de R\$ 400,00; Reperguntas da reclamada: 6- não teve nenhum período de férias entre dezembro e janeiro; 7- só faltou ao trabalho no dia do falecimento do seu pai; 8- o dia do falecimento foi 11 de janeiro; 9- esclarece que ligou para a ré comunicando o falecimento no dia 19, pois antes disso a reclamada estava viajando, mas mesmo assim a depoente comparecia na residência desta para fazer a limpeza, pois tinha a chave; 10- não chegou a entregar o atestado de óbito, tendo apenas comunicado verbalmente à ré sobre o ocorrido. Nada mais.”

Primeira testemunha da ré: A. V. B., identidade nº xxxxxx/SESP-PR, casado(a), nascido em 12/11/1959, aposentada, residente e domiciliado(a) na Rua Visconde do Rio Branco, xxxx, Bairro Neva, Cascavel-PR. Testemunha contraditada ao argumento de ser mãe da reclamada. Inquirida, a depoente confirma o

parentesco. Contradita acolhida. A depoente passa a ser ouvida na condição de simples **informante**. Depoimento: “1- A depoente mora perto da reclamada, sua filha, e **ajudava a cuidar dos filhos desta, seus netos; 2- a depoente fazia isso apenas quando a autora faltava ao serviço, o que ocorria 2 a 3 vezes por semana; 3- outras vezes ocorria da autora levar o filho da reclamada na casa da depoente, por volta de 14h30/15h;** 4- a filha da depoente disse para esta que a autora nunca apresentou atestado médico para justificar ausências; 5- nunca viu a reclamada ofender a autora; 6- ao que sabe, a autora abandonou o serviço; 7- entre Natal e Ano Novo a reclamada viajou com a família e, ao que sabe a depoente, a autora não comparecia na residência da ré para efetuar limpeza nesses dias; 8- desconhece o envio de mensagem Reperguntas da reclamante: da reclamada para a autora. Nada mais.”

Segunda testemunha da ré: P. S. N. B.: “1- Trabalhou para a reclamada, no restaurante de propriedade desta, como cozinheira, por 9 meses, tendo o desligamento ocorrido há 3 meses; 2- o restaurante era no 4 Estações, no Centro; 3- a depoente chegou a comparecer na residência da reclamada, pois fazia alguns serviços extras como diarista; 4- já viu a autora na residência da ré; Reperguntas da reclamada: 5- a depoente ia à residência da ré trabalhar como diarista quando esta estava sem empregada; 6- várias vezes a reclamada levou os filhos ao restaurante, por estar sem empregada; 7- nunca viu a reclamada ofender a autora; 8- não sabe o motivo pelo qual a ré dispensou a autora; Reperguntas da reclamante: 9- não se recorda da reclamada ter comentado algo sobre o falecimento de parente da autora; 10- **para a depoente a reclamada nunca comentou que a autora era mentirosa.** Nada mais.”

A prova oral não favorece a tese obreira e a mensagem enviada pela reclamada para o celular da autora não basta para comprovar a tese inicial de que era humilhada, xingada e ofendida pela ré.

Pontuo que restou inequívoco pelo seu próprio teor (“...*não vou nem responder...*”) que a mensagem enviada pela ré, configurou réplica, denotando discussão havida entre as partes, a qual não foi esclarecida pela autora na sua postulação. Com efeito, é natural que a empregadora estivesse insatisfeita, haja vista que a autora somente comunicou o falecimento do pai, ocorrido em 11/01/2015, 8 dias depois (em 19/01/2015), tendo se ausentado do serviço sem dar justificativa por todo esse período que, inclusive extrapolou o limite da licença legal para os casos de falecimento de pessoa da família, a qual é de apenas 02 dias consecutivos, conforme estabelece o art. 473, inciso I da CLT.

Embora a resposta da reclamada não tenha sido polida, restou patente que foi proferida no calor de uma discussão e que, mesmo grosseira, não chegou a ter caráter ofensivo suficiente para atingir a integridade moral da autora, não passando de mero aborrecimento ao qual todos estamos expostos em razão do convívio em sociedade.

Para que a agressão verbal enseje a reparação moral, imprescindível que seja revestida de nítido grau de desarrazoabilidade, bem como que seja desproporcional ao motivo que a ensejou, observando-se o contexto do desentendimento havido. Impõe-se, para tanto, que a conduta patronal seja revestida de intenção de agredir, ofender, magoar, humilhar contundentemente a empregada e não apenas externar sentimento de insatisfação com a conduta da obreira, conforme se deu na presente hipótese.

Inafastável a necessidade de comprovação de que a conduta da parte ré tenha ensejado verdadeiro sofrimento psicológico na vítima e não somente dissabor quanto à forma que foi tratada, despido de potencialidade ofensiva suficiente para gerar sérias repercussões no âmbito emocional do homem médio.

Acresce-se, ainda, que não é possível visualizar, *in casu*, que a reclamado tenha causado qualquer dano à honra ou à personalidade da autora decorrente da exposição dessa a terceiros pessoas, posto que apenas mencionou que esta era “folgada” e “mentirosa” em mensagem privada para o seu próprio celular, não havendo prova, e sequer alegação, de que tenha denegrido sua imagem perante outrem, sendo o que se conclui do depoimento da testemunha PATRÍCIA, a qual mencionou que “*para a depoente a reclamada nunca comentou que a autora era mentirosa.*”

Por todo o exposto, entendo que a conduta da ré não se revestiu de ilicitude, o que inviabiliza a indenização pretendida, por ausência dos requisitos básicos caracterizadores do dano moral.

Contudo, ante a ausência de recurso da parte ré e a vedação jurídica da reforma em prejuízo, mantenho a sentença.

honorários advocatícios

Constou da sentença (fl. 79):

“O deferimento da verba honorária no processo do trabalho está condicionado à satisfação dos pressupostos legais (Leis nº 5.584/70 e 1.060/50). Exige-se, além da assistência pelo sindicato da respectiva categoria profissional, a comprovação da insuficiência econômica do vindicante e, em simultaneidade, a sucumbência, ainda que parcial, da parte ex adversa.

Nesse sentido, a propósito, a Súmula nº 17 do E. TRT desta Nona Região, verbis:

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. JUSTIÇA DO TRABALHO. LIDES DECORRENTES DA RELAÇÃO DE EMPREGO. LEIS N. 5.584/70 E 10.537/02. O deferimento dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, em lides decorrentes da relação de emprego, pressupõe o preenchimento concomitante dos requisitos da insuficiência econômica e da assistência sindical, nos moldes do disposto no art. 14, parágrafo primeiro, da Lei 5.584/1970, mesmo após a vigência da Lei 10.537/2002. (DJPR 02.09.2011, DJPR 05.09.2011e DJPR 06.09.2011)

Ausente, no caso dos autos, a assistência sindical, indevidos os honorários advocatícios pleiteados.

Não há falar nem mesmo em indenização por danos materiais decorrentes da contratação de advogado para patrocinar a causa, na medida em que esta, porque ainda vigente no processo do trabalho o jus postulandie ser possível, ademais, buscar a assistência jurídica na respectiva entidade sindical, resultou de livre opção do próprio trabalhador.” - grifamos.

Insiste a reclamante no pedido condenação da reclamada ao pagamento de honorários advocatícios, ao seguinte argumento:

a) conforme comprova a declaração de hipossuficiência nestes autos acostada, a Recorrente encontra-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento e de sua família, o que atende os ditames da Lei sob nº 1.060/50.

Examino.

Honorários advocatícios não são devidos, posto que não há norma legal que fixe honorários desta espécie, por sucumbência, nas ações trabalhistas propriamente ditas, sendo aplicável, unicamente, a Lei 5.584/70, que trata de honorários por assistência sindical, o que não é o caso dos autos.

A autora não se encontra assistida por entidade sindical de sua classe (fl. 73). Logo, ausente o pressuposto material determinado na Lei 5.584/70, consoante orientações das Súmulas nº. 219 e nº. 329 do C.TST.

Mantenho.

Acórdão

Em Sessão Ordinária realizada nesta data, sob a Presidência do Exmo. Desembargador ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR, presente o Excelentíssimo Procurador LUIZ RENATO CAMARGO BIGARELLI, representante do Ministério Público do Trabalho e computados os votos dos excelentíssimos Desembargadores ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR, MARCO ANTONIO VIANNA MANSUR e NEY FERNANDO OLIVÉ MALHADAS,

ACORDAM os Desembargadores da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO interposto pela autora**. No mérito, por igual votação **EM NEGAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 09 de junho de 2016.

ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR

Relator



Acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Paulo Ricardo Pozzolo, publicado no DJE em 01/03/2016.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **07ª VARA DO TRABALHO DE LONDRINA - PR**, sendo Recorrente **ALS** e Recorridos **EL e VAM**.

I. RELATÓRIO

Da r. sentença de fls. 182-194, da lavra do MM. Juiz **Mauro Vasni Paroski**, que rejeitou os pedidos formulados na petição inicial, recorre a Reclamante.

A Reclamante A.L.M, por meio do recurso ordinário de fls. 195-204, busca a reforma do julgado quanto aos seguintes temas: **(a)** revelia; **(b)** ilegitimidade passiva; e **(b)** vínculo de emprego.

Custas dispensadas (fl. 194).

Contrarrazões apresentadas, pelo Réus E.U. e V. A. M., às fls. 207-213.

Em conformidade com a Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e a teor do disposto no art. 45 do Regimento Interno deste E. Tribunal Regional do Trabalho, os presentes autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho.

É, em síntese, o relatório.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1 ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos recursais, **ADMITEM-SE** os recurso ordinário interposto pela Autora e as respectivas contrarrazões.

Sem interesse recursal a Autora no pedido de justiça gratuita, pois já deferido pela r. sentença (fl. 193).

2 MÉRITO

A. REVELIA

O Juízo *a quo* rejeitou o pedido de revelia dos Réus, nos seguintes termos:

A representação dos réus por terceira pessoa na audiência inicial não implica revelia, especialmente quando se verifica a constituição de advogado e apresentação de contestação, revelando ânimo de defesa.

Não há óbice para que o empregador pessoa física se faça representar por preposto em audiência, nos termos do art. 843 § 1º, da CLT.

A exigência da condição de empregado para validamente se constituir preposto não se aplica ao empregador doméstico, conforme Súmula 377 do TST.

Rejeito.

Recorre a Reclamante: *“Como se verifica à fls. 130 dos autos, os recorridos foram representados inicialmente pelo Sr. Valdecir Antonio Bertoncello, fato que é vedado pelo ordenamento da Justiça do Trabalho, uma vez que NÃO SE TRATA DE EMPREGADO dos reclamados e do fato de que a reclamatória foi proposta NÃO CONTRA PESSOA JURÍDICA, mas sim contra PESSOAS FÍSICAS. Diante do exposto, requer novamente seja reconhecida e declarada a REVELIA DOS RECORRIDOS, por não terem comparecido de forma legal em audiência perante o Douto Juízo, embora legalmente citados para tanto”*.

O §1º do art. 843 da CLT é claro ao dispor que o empregador pode fazer-se substituir, em audiência, por qualquer preposto que tenha conhecimento dos fatos.

OC.TST,atravésdaSúmulanº377,esclareceuque,excetoquantoàreclamaçãodeempregadodoméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do Reclamado.

Assim, no caso dos autos, de alegados empregadores domésticos, não há que se falar em revelia pela representação por preposto não empregado e nem pelo fato de não ser membro da família, consoante já decidiu o C. TST:

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO DOMÉSTICO. PREPOSTO. PESSOA QUE TENHA CONHECIMENTO DO FATO. POSSIBILIDADE. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA Nº 377 DO C. TST. Esta c. Corte Superior, analisando o disposto no art. 843, § 1º, da CLT, pacificou entendimento, por meio do disposto na Súmula nº 377 do c. TST, no sentido de que o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado, exceto quanto à reclamação de empregado doméstico. No presente caso, **incontroverso tratar-se de reclamação trabalhista envolvendo empregado doméstico e nos termos da referida súmula não há necessidade de o preposto ser empregado da reclamada, basta que tenha conhecimento dos fatos, cujas declarações obrigarão o preponente. Também não há obrigatoriedade legal de**

que sejam nomeados, apenas, os membros da família como prepostos nessas hipóteses. Isso porque, nas relações domésticas pode-se admitir que os amigos ou as pessoas que frequentam o ambiente familiar tenham conhecimento dos fatos que envolvem a relação de emprego entre o empregado doméstico e o empregador, e não apenas os familiares. Por envolver aspectos tão íntimos da vida privada do empregador é que a jurisprudência interpretou a lei de modo mais abrangente, a permitir que o preposto seja uma pessoa próxima ao empregador, independentemente de ser parente. Recurso de revista conhecido e provido, para determinar o retorno dos autos à MM. Vara do Trabalho de origem, afastada a pena de revelia e confissão ficta. (RR - 281/2005-161-05-00, PUBLICAÇÃO: DJ - 11/05/2007, 6ª Turma, Ministro-Relator ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA).

Posto isso, **mantém-se** a r. sentença.

B. ILEGITIMIDADE PASSIVA

Não há interesse recursal no pleito de manutenção do litisconsórcio passivo, pois o Juízo de origem refutou a tese de ilegitimidade passiva da 2ª Ré (V.A.M. A. de M.).

Com relação ao pleito de responsabilidade solidária e/ou subsidiária dos Recorridos, irá depender da configuração ou não do vínculo de emprego entre as partes, ponto que se passa a apreciar, na sequência.

C. VÍNCULO DE EMPREGO

O vínculo de emprego entre as partes foi rejeitado pelo Juízo de primeiro grau, conforme seguinte fundamentação:

No caso em exame, os réus negam que a autora tenha lhes prestados serviços no período de janeiro de 2012 a abril de 2013, cabendo a esta o ônus de provar a alegação (art. 818, CLT), o que não ocorreu.

Com efeito, as provas não são robustas o suficiente para formar convencimento pela existência de relação de emprego entre os litigantes.

Inicialmente, diga-se que nem mesmo há prova extrema de dúvida quanto à alegada contratação da autora por cinco anos e mediante salário mensal de cinco mil reais.

As duas testemunhas foram nitidamente tendenciosas, sem isenção de ânimo para depor, não obstante o seu compromisso de dizer somente a verdade, além de haver interesse de ambas no objeto da lide (resultado do julgamento, mais precisamente), eis que pretendem dos réus, pelo menos uma delas em outra ação, parcelas semelhantes às postuladas pela autora. Aqui, máxima venia, deve ser prestigiado o princípio da imediatidade, valorizando-se as percepções do julgador que colheu os depoimentos.

Todos - autora e testemunhas - alegam que foram contratadas para ficarem à disposição dos réus

em face de uma eventual recuperação da guarda dos filhos dos réus pelo primeiro réu. Não há provas nos autos sequer de que o primeiro réu tentou esta recuperação em processo judicial, sendo incontroverso que os filhos dos réus estão sob guarda da segunda ré e têm domicílio na cidade de São Paulo.

Não contente em receber cinco mil reais por mês, em vários meses, mesmo sem trabalhar (caso fosse verdadeira a alegação exposta na causa de pedir e em depoimento pessoal), a autora ainda pretende receber, sem trabalhar, os salários do período restante para completar cinco anos. Algo, realmente, inusitado, e se acolhido, não se revestiria de razoabilidade e de justiça.

Ressalte-se que própria demandante confessa em seu depoimento que não prestou serviços aos réus no período em que vindica o reconhecimento de vínculo empregatício: “01) a depoente foi contratada em novembro/2011 pelo primeiro réu, na época em que este estava separado da segunda ré; 05) a depoente, com exceção da contratação de duas babás, não prestou efetivamente serviços, mas apenas recebeu os salários; 15) durante todo o período em que a depoente recebeu salários, o primeiro e a segunda ré estiveram separados” (f. 162).

Sem prestação de serviços, não há como reconhecer a existência de contrato de trabalho e de vínculo de emprego entre as partes litigantes. Nem mesmo a situação de pré-contrato, ou promessa de contrato, que poderia, EM TESE, conduzir a uma indenização pela frustração da “perda de uma chance”, restou provada nos autos. Não há nos autos provas da alegação de que a autora renunciou à sua intenção de ir para a Itália, onde supostamente receberia dois mil dólares por mês, nem mesmo de que havia esta proposta de trabalho feito a ela, ônus que lhe competia (CLT, art. 818).

Os depoimentos de testemunhas não se mostram capazes de provar os fatos constitutivos do direito postulado.

A avaliação que se faz dos referidos depoimentos, salvo engano, não favorece à demandante, pois se mostram frágeis e tendenciosos, além de conterem graves antinomias. Enfim, são declarações incongruentes e em contradição com as alegações obreiras.

Em algumas oportunidades, as informações prestadas pelas testemunhas nitidamente se afastam da verdade, pelo que, não merecem credibilidade.

Com efeito, segundo a versão exposta na inicial, a autora foi contratada pelo primeiro réu em dezembro de 2011, e sua única incumbência, naquele momento, seria procurar duas babás que lhe auxiliasse no cuidado dos seus filhos (cumpre destacar que, incontroversamente, o primeiro demandado nem mesmo estava com a guarda das crianças).

Logo, seguindo um itinerário de ideias lógico e temporalmente organizado, com base no que é alegado na inicial, as babás indicadas pela autora, caso de fato isso tenha ocorrido, foram contratadas em momento posterior à sua própria contratação, de forma que as mesmas não poderiam ter presenciado o ajuste inicial dos litigantes. Observe-se que destoam da causa de pedir os depoimentos das duas

testemunhas no sentido de que presenciaram a contratação da autora pelo primeiro réu. Aliás, há antinomia entre o depoimento da segunda testemunha e o depoimento pessoal da autora quanto a esta parte da controvérsia.

No entanto, a parte autora insistiu em seu depoimento, em grave contradição ao que é alegado na inicial, que: “07. A depoente e o primeiro réu contrataram por um período de cinco anos, verbalmente, o que foi testemunhado pela Z. e pela C.; 08. Z. era babá e C. era a folguista da babá; 09. As babás foram contratadas na mesma semana em que a depoente foi contratada pelo primeiro réu, sendo a Z. e C.; 10. Melhor esclarecendo, Cl. não presenciou a contratação da depoente; 11. A depoente não consegue justificativa convincente para explicar, por que a mesma foi contratada primeiro e somente depois contratou a Z., como esta pode ter sido testemunha da contratação da depoente, insistindo em dizer que mesmo assim Z. estava presente no ato” (f. 162).

Ainda mais contraditório o depoimento da testemunha M. A. P. S., a C.. Não obstante a declaração da autora no item 10, acima transcrito, a testemunha afirmou: “02. A depoente estava junto com a autora, quando esta foi contratada pelo primeiro réu; 03. O juiz refaz a pergunta de outro modo, e a depoente diz que foi testemunha da contratação da autora pelo primeiro réu como empregada; 04. Pela terceira vez a depoente diz que estava junto com a autora na ocasião” (f. 165).

Não à toa que durante todo o seu depoimento, a testemunha se manteve tremendo, demonstrando nervosismo, conforme restou consignado em ata de audiência (f. 165).

Acrescente-se que a mesma tremia inclusive os músculos da face e dos lábios, desviando o olhar, indicando temor, uma vez que tinha consciência de que, não obstante o compromisso de dizer a verdade e as advertências sobre as consequências de traí-lo, levou a cabo seu propósito de MENTIR em seu depoimento. Não tenho nenhum resquício de dúvida quanto a isso.

Tal comportamento normalmente ocorre quando a pessoa se encontra em situação estressante, o que pode indicar que a mesma foi previamente preparada antes da audiência e que viera em juízo para ser tendenciosa, apenas para tentar confirmar as alegações da autora, independentemente da veracidade delas.

Melhor análise não merece o depoimento da testemunha Z. M. G., que afirmou: “01. A depoente trabalhou para os réus de 2009 a dezembro/2011, não se lembrando em que mês começou a trabalhar, trabalhando em São Paulo/SP, como babá dos filhos dos réus; 02. Na época, os réus tinham convivência e se separaram no final de 2011; 03. a depoente não voltou a trabalhar para os réus depois dessa época; 04. Depois do final de 2011, a depoente não foi contratada novamente pelos réus para ser babá de seus filhos, nem em Londrina/PR, nem em São Paulo/SP; 05. Melhor esclarecendo, em dezembro/2011, o primeiro réu e a autora foram até a casa do depoente, sendo que o primeiro réu disse que estava tentando conseguir a guarda dos filhos, pedindo à depoente para ficar à disposição, prometendo-lhe salário mensal de R\$ 2.500,00, o que de fato foi pago à depoente pelo período de nove meses; 06. No mesmo dia em que o primeiro réu contratou a depoente para ficar à disposição,

fez semelhante proposta à autora pelo salário mensal de R\$ 5.000,00; 07. Tanto a autora, quanto à depoente receberam proposta do primeiro réu para trabalharem por cinco anos” (f. 166).

Não existe sequer lógica na narrativa da testemunha.

Primeiro alega que não teria sido contratada pelo primeiro réu depois de dezembro de 2011, quando este se separou da segunda demandada. Depois, alega que a autora e o primeiro réu foram até a sua casa, naquele mesmo mês, oferecendo-lhe emprego de babá e garantia de salário por cinco anos. Não bastasse, a testemunha afirma ter presenciado semelhante ajuste sendo feito entre o primeiro réu e a demandante, o que não seria possível, diante da cronologia dos acontecimentos alegados pela demandante (primeiro teria sido contratada a autora, que depois procurou as babás).

Novamente cumpre esclarecer que é incontroverso que durante todo esse período o primeiro demandante não possuía a guarda dos filhos, que moravam em São Paulo com a mãe, inexistindo sequer indícios de que o primeiro réu tenha acionado a justiça para requerer a sua guarda.

Aliás, à par de ausência de provas dessa alegação, tratando-se os réus de pessoas conhecidas nacionalmente (a segunda ré, aliás, pode ser reputada celebridade, com muita visibilidade conferida por suas aparições em programas de televisão), por motivos sobre os quais não há necessidade de discorrer, muito provavelmente alguma revista (idônea ou não), redes sociais, programas de televisão, jornais, ou algum site (geralmente de fofoca), teriam noticiado esse fato caso fosse verdadeiro, ou tivesse indícios de ser verdadeiro. Não se tem conhecimento de nada noticiado pelas mídias sociais e pela imprensa sobre esse assunto.

Reiterando, a demandante não trouxe aos autos nenhum outro indício que confira veracidade ou plausibilidade aos fatos descritos na petição inicial.

A tese obreira carece de verossimilhança, extravasa os limites da realidade. Não é crível que o primeiro réu tenha contratado três profissionais para cuidar dos seus filhos, e ainda pagasse às mesmas, durante nove meses, um ano ou quatorze meses (são várias as versões apresentadas nos autos), salários muito acima da média da categoria, sem qualquer contraprestação (ferindo o sinalagma próprio do contrato de emprego), ou seja, apenas para que ficassem à disposição, ou seja, aguardando o resultado de um suposto pedido judicial de guarda dos seus filhos, que de certo estavam - e estão - confortavelmente instalados/adaptados na casa da mãe na cidade de São Paulo.

Parece evidente que, argumentando em abstrato, com a remuneração indicada na petição inicial, não faltariam ao primeiro réu profissionais qualificados para desempenhar a função, caso se confirmasse a suposta expectativa de conseguir judicialmente a guarda das crianças.

Saliente-se que o litisconsórcio passivo, pela própria narrativa da inicial é impróprio, tendo em vista que o primeiro réu reside em Londrina, onde os fatos teriam se passado, e a segunda ré reside na cidade de São Paulo, sendo que ambos nunca foram casados de verdade e, salvo engano, há impedimento legal inclusive para o reconhecimento judicial de união estável. Apenas tiveram

relacionamento afetivo por alguns anos e do qual nasceram dois filhos. Não há nada que vincule ambos, a não ser esta circunstância e nesse contexto.

Data venia, lamenta-se a aventura jurídica da autora, sem nenhuma noção do que é justo ou injusto, sem dispor de provas robustas de suas alegações, buscando tutela de supostos direitos, patrocinada por profissional do Direito.

Pelo exposto, pela má qualidade da prova e pela falta de plausibilidade dos fatos alegados na petição inicial, REJEITO o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, bem como os demais pedidos dele dependentes.

Pelos mesmos motivos, rejeita-se o pedido de indenização em face da alegada promessa de emprego, formulado no item 02.2 da peça vestibular (f. 07).

Rejeito.

Reclamante requer o reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes, nos termos da exordial, alegando que foi contratada, verbal e pessoalmente, pelo 1º Réu, como governanta, no final de 2011, para período de 5 anos e com salário estabelecido de R\$ 5.000,00, com finalidade de contratar o restante da equipe, qual seja, uma babá e uma babáfolguista. Esclarece que o 1º Reclamado *“tinha a intenção de requerer a guarda dos filhos menores, para o que precisava ter uma “casa organizada” completa e pronta em Londrina, para quando as crianças chegassem”*. Narra que ela e as babás ficaram de prontidão, em disponibilidade, e, mesmo sem trabalhar, porque o empregador não conseguiu a guarda dos filhos, as três receberam salário durante um ano. A seu entender, todas as testemunhas foram uníssonas na confirmação da tese da inicial, que houve efetivamente o contrato de trabalho entre as partes, *“cessando o primeiro recorrido de pagá-los somente depois que reatou física e emocionalmente à segunda recorrida, quando deixou de ter interesse nos serviços da recorrente”*.

A Reclamante pediu, na exordial, vínculo de emprego, de 02/01/2012 a 30/04/2013, na função de governanta e salário de R\$ 5.000,00, mensais.

O 1º Réu (E. U.) e a 2ª Ré (V.A.M. A. M.) negaram qualquer relação jurídica com a Reclamante, bem como asseveraram que a *“Reclamante jamais trabalhou ou prestou serviços para o 1º Réu, exatamente porque não havia a menor necessidade, haja vista que o autor não detinha a guarda dos filhos e nem estava na iminência de obtê-lo”*. Negaram, ainda, a exclusividade, habitualidade, subordinação e onerosidade (fls. 105-106).

Diante da negativa da defesa, cabia à Autora o ônus da prova do fato constitutivo de seu direito, ônus do qual não se desvencilhou a contento.

A própria Autora admite a impossibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes ao declarar que *“a depoente, com exceção da contratação de duas babás, **não prestou efetivamente serviços**, mas apenas recebeu os salários”* (fl. 162). A prestação de trabalho é inerente ao vínculo de

emprego. Nem se alegue que a Reclamante teria ficado à aguardando à disposição, pois, como bem ressaltado pelo Juízo de origem, “*nem mesmo a situação de pré-contrato, ou promessa de contrato, que poderia, EM TESE, conduzir a uma indenização pela frustração da ‘perda de uma chance’, restou provada nos autos. Não há nos autos provas da alegação de que a autora renunciou à sua intenção de ir para a Itália, onde supostamente receberia dois mil dólares por mês, nem mesmo de que havia esta proposta de trabalho feito a ela, ônus que lhe competia (CLT, art. 818)*”.

Ademais, a ausência de subordinação também é evidenciada pelo relato da Reclamante: “*que com a segunda ré, durante o período que recebeu salários, a depoente **teve somente contato por telefone, e apenas uma vez**, sendo que foi a segunda ré quem fez a ligação para a depoente*” (fl. 162).

Importante observar que a Autora inova, no depoimento pessoal, ao mencionar que foi “*contratada em novembro/2011 pelo primeiro réu*”, ao passo que a exordial indicava o mês de janeiro de 2012.

Saliente-se, ainda, a contradição, no depoimento da Autora, sobre o fato de sua alegada contratação ter sido presenciada pela babá Zilma e a narrativa da petição inicial de que a Reclamante é que teria contratado as babás (logo, se a babá não era contratada no suposto momento de admissão da Autora, como poderia ter presenciado a contratação da Reclamante?):

7. que a **depoente e o primeiro réu contrataram** por um período de cinco anos, verbalmente, o que foi **testemunhado pela Z. e pela C.**;

8. que Z. era babá e C. era a folguista da babá;

9. que as **babás foram contratadas na mesma semana** em que a depoente foi contratada pelo primeiro réu, sendo a Z. e a C.;

10. que melhor esclarecendo, C. não presenciou a contratação da depoente;

11. que a **depoente não consegue justificativa convincente para explicar, por que a mesma foi contratada primeiro e somente depois contratou a Z., como esta pode ter sido testemunha da contratação da depoente, insistindo em dizer que mesmo assim Z. estava presente no ato;**

O 1º Réu ratificou os termos da contestação, declarando que (fl. 163):

1. que o depoente **não se recorda com exatidão os períodos em que a autora trabalhou para a segunda ré, mas afirma que foi na época em que os filhos gêmeos eram pequenos**, tendo mais ou menos de seis meses a um ano, sendo que hoje estão com 9,5 anos de idade;

2. que com certeza os contratos foram registrados pela segunda ré na CTPS da autora, porque a mesma registra todo mundo;

3. que conhece a segunda ré faz muito tempo, mas começaram a ter um relacionamento afetivo mais ou menos em 2004, sendo que ficaram separados mais ou menos dois anos, a partir de 2012,

reatando o relacionamento, aproximadamente em março/2014, com uma oficialização da união estável em 23/05/2014;

4. que o depoente **nunca contratou a autora para trabalhar como governanta pelo período de cinco anos e mediante salário mensal de R\$ 5.000,00, nem havia expectativa de recuperação da guarda dos filhos, porque o depoente já tinha perdido judicialmente;**

5. que na segunda vez em que a autora trabalhou para a segunda ré, cujo contrato terminou no final de 2007, o depoente soube que a mesma dava remédio aos seus filhos para dormirem, tendo sido este o motivo do rompimento do contrato de trabalho, e em razão disso, o depoente jamais contrataria novamente a autora, bem como porque o depoente tem em torno de 3.000 mulheres trabalhando na sua empresa A. J., e a autora não conseguiu sequer ser aprovada no contrato de experiência;

6. que a autora foi contratada como encarregada da A. J. em razão de avaliação do setor próprio de contratação da empresa;

7. que Z. foi babá dos filhos do depoente, contratada pela segunda ré, mas o depoente não se recorda do período trabalhado;

8. que o depoente não se recorda de uma babá chamada A.;

9. que os salários da Z. eram pagos pela segunda ré;

10. que os **filhos nunca moraram com o depoente, mas sim com a mãe, a segunda ré;**

11. que **o domicílio do depoente é em Londrina/PR e os filhos residiam com a mãe na cidade de São Paulo/SP;**

A 1ª testemunha da Reclamante, M. A., confirmou que não houve prestação de serviços: *“que a depoente não sabe por quanto tempo a autora e a babá Z. receberam salários, sendo que a depoente recebeu o salário por mais ou menos um ano, mesmo **sem nunca ter prestado o serviço** para o qual fora contratada”* (fl. 165). Ademais, foi contraditória com o próprio relato da Autora, ao mencionar que *“em dezembro/2012, a autora e o primeiro réu foram à casa da depoente para contratá-la como babá folguista, pois na época o primeiro réu estava separado da segunda ré e disse à depoente que traria os filhos para Londrina/PR e precisaria de babá; 2. que a depoente estava junto com a autora, quando esta foi contratada pelo primeiro réu”*.

A Autora disse ela foi contratada e posteriormente contratou C. e Z., destacando que C. não presenciou sua contratação, no entanto, a testemunha C. disse, inexplicavelmente, que *“estava junto com a autora, quando esta foi contratada pelo primeiro réu”*.

Com relação à outra testemunha, Z., também ouvida a convite da Autora, declarou que *“trabalhou*

*para os réus de 2009 a dezembro/2011, não se lembrando em que mês começou a trabalhar, trabalhando em São Paulo/SP, como babá dos filhos dos réus; (...) 3. que a depoente não voltou a trabalhar para os réus depois dessa época” (fl. 166). Confirmou que “**depois do final de 2011, a depoente não foi contratada novamente pelos réus para ser babá de seus filhos, nem em Londrina/PR, nem em São Paulo/SP**”, contudo, estranhamente, acrescentou que:*

que melhor esclarecendo, em dezembro/2011, o primeiro réu e a autora foram até a casa da depoente, sendo que o primeiro réu disse que estava tentando conseguir a guarda dos filhos, pedindo à depoente para ficar à disposição, prometendo-lhe salário mensal de R\$ 2.500,00, o que de fato foi pago à depoente pelo período de nove meses; que no mesmo dia em que o primeiro réu contratou a depoente para ficar à disposição, fez semelhante proposta à autora pelo salário mensal de R\$ 5.000,00;

Primeiro, Z. declarou que não trabalhou para os Réus após 2011, depois, contraditoriamente, mencionou ter sido contratada pelo 1º Réu, em dezembro de 2011. Ainda, afirmou que o 1º Réu contratou a Reclamante na sua frente, o oposto do afirmado pela Reclamante (que teria sido contratada primeiro e depois procurado as duas babás).

O Juízo de origem consignou em ata que durante todo o tempo do depoimento, a testemunha M. A. se manteve tremendo (fl. 165), registrando, também, em sentença, que “*a mesma tremia inclusive os músculos da face e dos lábios, desviando o olhar, indicando temor, uma vez que tinha consciência de que, não obstante o compromisso de dizer a verdade e as advertências sobre as consequências de traí-lo, levou a cabo seu propósito de MENTIR em seu depoimento. Não tenho nenhum resquício de dúvida quanto a isso*” (fl. 188).

Pelas antinomias da prova oral e o princípio da imediatidade, valorizando-se as percepções do julgador que colheu os depoimentos, é possível asseverar que os relatos da Autora e das testemunhas não são críveis, pois duas testemunhas foram nitidamente tendenciosas, sem isenção de ânimo para depor, não obstante o seu compromisso de dizer somente a verdade.

Pede-se vênua para destacar, ainda, algumas observações importantes do Juízo *a quo* (fls. 190-191):

(...) Novamente cumpre esclarecer que **é incontroverso que durante todo esse período o primeiro demandante não possuía a guarda dos filhos, que moravam em São Paulo com a mãe, inexistindo sequer indícios de que o primeiro réu tenha acionado a justiça para requerer a sua guarda.**

Aliás, à par de ausência de provas dessa alegação, **tratando-se os réus de pessoas conhecidas nacionalmente** (a segunda ré, aliás, pode ser reputada celebridade, com muita visibilidade conferida por suas aparições em programas de televisão), por motivos sobre os quais não há necessidade de discorrer, **muito provavelmente alguma revista (idônea ou não), redes sociais, programas de televisão, jornais, ou algum site (geralmente de fofoca), teriam noticiado esse fato caso fosse verdadeiro, ou tivesse indícios de ser verdadeiro.** Não se tem conhecimento de nada noticiado pelas mídias sociais e pela imprensa sobre esse assunto.

Reiterando, a demandante não trouxe aos autos nenhum outro indício que confira veracidade ou plausibilidade aos fatos descritos na petição inicial.

A tese obreira carece de verossimilhança, extravasa os limites da realidade. Não é crível que o primeiro réu tenha contratado três profissionais para cuidar dos seus filhos, e ainda pagasse às mesmas, durante nove meses, um ano ou quatorze meses (são várias as versões apresentadas nos autos), salários muito acima da média da categoria, sem qualquer contraprestação (ferindo o sinalagma próprio do contrato de emprego), ou seja, apenas para que ficassem à disposição, ou seja, aguardando o resultado de um suposto pedido judicial de guarda dos seus filhos, que de certo estavam e estão confortavelmente instalados/adaptados na casa da mãe na cidade de São Paulo.

Parece evidente que, argumentando em abstrato, **com a remuneração indicada na petição inicial, não faltariam ao primeiro réu profissionais qualificados para desempenhar a função, caso se confirmasse a suposta expectativa de conseguir judicialmente a guarda das crianças.**

Saliente-se que o litisconsórcio passivo, pela própria narrativa da inicial é impróprio, tendo em vista que o primeiro réu reside em Londrina, onde os fatos teriam se passado, e a segunda ré reside na cidade de São Paulo, sendo que ambos nunca foram casados de verdade e, salvo engano, há impedimento legal inclusive para o reconhecimento judicial de união estável. Apenas tiveram relacionamento afetivo por alguns anos e do qual nasceram dois filhos. Não há nada que vincule ambos, a não ser esta circunstância e nesse contexto.

Data venia, **lamenta-se a aventura jurídica da autora**, sem nenhuma noção do que é justo ou injusto, sem dispor de provas robustas de suas alegações, buscando tutela de supostos direitos, patrocinada por profissional do Direito.

Atente-se, ainda, que os recibos salariais e extratos de FGTS (juntados pela Autora, a partir de fl. 24) indicam que a Reclamante foi empregada, por dois meses, da Agrícola Jandelle. Embora esta seja de propriedade do 1º Réu, trata-se de empresa terceira alheia à lide, não se confundindo e nada comprovando contra o demandado, nestes autos, pessoa física.

Com relação às “*escrituras públicas de declaração*” de fls. 30-32, feitas pela Reclamante e de fl. 34, feita por L. da S. O., em que a Autora menciona ter laborado, durante 3 anos, como empregada doméstica para a 2ª Reclamada, V.A.M., além de serem unilaterais, dizem respeito ao incontroverso período de vínculo de emprego entre Reclamante e 2ª Ré, consoante admitido pela própria exordial: *“A reclamante no final de 2005 foi contratada pelo reclamado e pela Srª V.A.M. Aparecida de Marchiori para trabalhar como governanta da casa dos mesmos, uma vez que aquela estava grávida do reclamado e necessitaria de auxílio. Naquela oportunidade o reclamado cobriu o valor que a reclamante iria ganhar no exterior e ela ficou trabalhando para os mesmos, havendo anotação do contrato em CTPS (02/01/2006 a 18/11/2007)”* (fl. 04).

As diversas trocas de mensagens de celular, juntadas em fls. 38-ss, igualmente não servem para comprovar a existência de vínculo de emprego entre as partes, porque não comprovada a autoria

das conversas. Neste ponto, esclarecido pelo Juízo de origem, por despacho de fl. 149, que “*não há armazenamento de chamadas de voz e/ou mensagens de texto exceto por ordem judicial, o que, neste caso, por certo, não ocorreu*”.

Não foram juntados outros documentos, nem produzida prova diversa da oral, razão pela qual não há como reconhecer o vínculo de emprego entre as partes.

Prejudicado, por fim, o pleito de responsabilidade solidária e/ou subsidiária dos Recorridos, tendo em vista a improcedência da ação.

Posto isso, **mantém-se** a r. sentença.

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **ADMITIR O RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA AUTORA**, assim como as respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA**, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 23 de fevereiro de 2016.

PAULO RICARDO POZZOLO

DESEMBARGADOR RELATOR

TRT-PR

TRT-PR-24-11-2015 CONTRATO DE EMPREGO DOMÉSTICO. FLEXIBILIDADE DOS MEIOS DE PROVA DOCUMENTAL. SALÁRIO EXTRA-FOLHA INDEVIDO. A natureza peculiar do contrato de emprego doméstico, decorrente da especial confiança estabelecida entre as partes no âmbito residencial, impõe a inexigibilidade das rígidas formalidades aplicáveis aos contratos de emprego em geral, o que leva à admissão de uma maior flexibilidade nos meios comprobatórios das questões fáticas controvertidas relativas à relação contratual dessa natureza. Além de tal constatação de ordem geral não há, a seu respeito, norma legal a restringir a comprovação do pagamento das parcelas salariais à forma documentada, embora, no presente caso, tenha ocorrido a apresentação dos reais valores pagos à autora, dos quais foi possível extrair a quitação das parcelas remuneratórias realmente devidas. Sentença mantida. **TRT-PR-20128-2014-004-09-00-0-ACO-32836-2015 - 6A. TURMA** Relator: SUELI GIL EL RAFIHI. Publicado no DEJT em 24-11-2015

TRT-PR-07-07-2015 CONTRATO DE TRABALHO NO ÂMBITO DOMÉSTICO. RESCISÃO POR JUSTA CAUSA. CONDOTA DE SUFICIENTE GRAVIDADE. DESNECESSÁRIA GRADAÇÃO DAS PENALIDADES. A demissão por justa causa possui caráter punitivo, ou seja, objetiva punir o empregado pela prática de falta grave, capaz de justificar a resolução do pacto laboral sem o adimplemento das indenizações legalmente estabelecidas. O poder disciplinar do empregador permite-lhe aplicar pena aos empregados que cometem faltas durante o contrato de trabalho. Em que pese a legislação ordinária não prever qualquer procedimento especial para apuração das faltas e aplicação das penas, doutrina e jurisprudência têm estabelecido critérios de fixação de penalidades pelo empregador, que, nas palavras de Mauricio Godinho Delgado, impõe a observância de três grupos de requisitos, quais sejam: objetivos, subjetivos e circunstanciais. Esta gradação das penalidades, contudo, não é absoluta, podendo ser dispensada de acordo com a gravidade da conduta praticada pelo Obreiro, especialmente a se considerar os contornos próprios da relação de trabalho no âmbito doméstico. É dizer: ainda que se exija, em regra, uma gradação na aplicação de penalidades (advertência, suspensão e justa causa), não se pode ignorar que a relação de emprego doméstico pressupõe nível de confiança ainda mais acentuado entre as partes que, uma vez rompida, dificilmente retorna ao seu estado anterior (“status quo ante”). Não se pode valorar um suposto ato desidioso praticado no ambiente empresarial da mesma forma que a conduta ocorrida no âmbito da residência familiar. Em outras palavras: ausentar-se do serviço, sem prévio aviso e justificativa ao superior hierárquico, na empresa, é menos grave que deixar duas crianças desacompanhadas em seu domicílio, especialmente quando uma delas necessita de cuidados especiais. Na primeira hipótese, poderá haver prejuízos materiais (de índices de produtividade, ausência de mão-de-obra etc.); na segunda, coloca-se em risco a saúde e a integridade física dos menores, destinatários da tutela da empregada, contratada para esta finalidade precípua. “In casu”, o conjunto probatório dos autos legitima a aplicação da

dispensa por justa causa. O Reclamado desvencilhou-se, satisfatoriamente, do ônus de comprovar a conduta obreira que subsidiou a justa causa. A questão central é justamente a valoração da conduta, ou seja, se a falta praticada pela Reclamante é suficiente, ou não, para ensejar a ruptura contratual por justa causa. No caso em exame, o Réu advertiu a Autora por ausentar-se 06 (seis) vezes do serviço, injustificadamente, em pouco mais de dois meses de contrato. Na sequência (dois dias depois, frise-se), a Reclamante reincidiu a conduta, deixando os filhos do Réu sozinhos em casa (um menor de 13 anos e sua irmã de 8, portadora de síndrome de Down). “Data venia” ao entendimento primígeno, mas não se mostra razoável exigir a aplicação da pena de suspensão para, no futuro, aplicar-se a dispensa por justa causa. A conduta obreira reveste-se de gravidade suficiente para autorizar o rompimento motivado do contrato de trabalho. A bem da verdade, é capaz até mesmo de caracterizar ilícito penal, consoante art. 133 do CP. Recurso do Reclamado a que se dá provimento, no particular. **TRT-PR-09856-2014-863-09-00-3-ACO-20879-2015 - 7A. TURMA.** Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES. Publicado no DEJT em 07-07-2015

TRT-PR-02-12-2014 ACIDENTE DE TRABALHO. IMPRUDÊNCIA DO EMPREGADO DOMÉSTICO. MITIGAÇÃO DOS PRINCÍPIOS E EXIGÊNCIAS APLICÁVEIS AO EMPREGADOR EMPRESARIAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR DOMÉSTICO AFASTADA. O Autor sofreu acidente de trabalho com amputação parcial de 3 dedos da mão esquerda, fratura da mão e encurtamento do tendão, ao fazer a troca da correia da máquina de cortar grama. Não há como impor ao Empregador doméstico os mesmos princípios e exigências aplicáveis ao Empregador empresarial, pois ausente o princípio da alteridade. Na relação empregatícia doméstica não está presente o princípio da alteridade, porque inexistente empreendimento do Empregador com objetivo de obtenção de lucro. No caso em análise sem configuração os elementos da responsabilidade civil do Reclamado pelo acidente ocorrido com o Reclamante, pois não identificada a culpa patronal pelo infortúnio, nem ato ilícito a justificar a responsabilização. Por mais que o Réu tenha afirmado em audiência que o Autor realizasse a manutenção básica da máquina, deixou clara a conservação por empresa especializada. Impossível concluir, então, que o Recorrente recebeu ordens para ativar-se em função para a qual não dispunha de conhecimento técnico suficiente. Houvesse o Réu determinado que o Autor seria o responsável pela completa manutenção da máquina com a qual se acidentou, inexistindo suporte de empresa especializada quando necessário, poder-se-ia cogitar em assunção do risco. Destaca-se, outrossim, que o Obreiro confirmou a troca da correia com a máquina ligada, o que, a toda evidência, demonstra imprudência no procedimento. Desnecessário treinamento para que se saiba que esse tipo de manutenção pressupõe o desligamento do aparelho. A conduta do Trabalhador, portanto, foi decisiva para a ocorrência do acidente. Recurso ordinário do Reclamante a que se nega provimento, no particular. **TRT-PR-01234-2014-005-09-00-0-ACO-42159-2014 - 2A. TURMA.** Relator: RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA. Publicado no DEJT em 02-12-2014

TST

RECURSO DE REVISTA EM FACE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ANTEIOR À VIGÊNCIA DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 - SERVIÇOS PRESTADOS TRÊS VEZES POR SEMANA - VÍNCULO EMPREGATÍCIO - NÃO CARACTERIZAÇÃO - NÃO PREENCHIMENTO DO PRESSUPOSTO DA CONTINUIDADE - CRITÉRIO TEMPORAL. Diversamente do termo “não-eventual”, outrora utilizado pela CLT, a Lei nº 5.859/72, definiu empregado doméstico como “aquele que presta serviço de natureza contínua”, inserindo assim, uma nomenclatura diversa, que sempre causou grande divergência na doutrina trabalhista. A continuidade é traço distintivo marcante da peculiaridade com que o trabalho doméstico sempre foi tratado em nosso país, e que, aos poucos vai sendo diluída pela progressiva equiparação dos domésticos aos demais trabalhadores, que decorre da ratificação pelo Brasil da Convenção nº 189 OIT, da promulgação da Emenda Constitucional nº 72 e, mais recentemente, da Lei Complementar nº 150/2015, que regulamenta a modificação constitucional. Ainda que tais disposições não se apliquem ao caso concreto, eis que incorporadas ao ordenamento posteriormente à data do término da prestação de serviços controvertida nos autos, é importante observar que a própria norma internacional que ampliou o quadro de direitos das domésticas não visou extinguir a figura da diarista, em condição de autônoma, que restou expressamente preservada. Com a nova regulamentação, contudo, engajamentos com frequência de mais de duas vezes por semana imediatamente caracterizam o vínculo empregatício doméstico. O caso dos autos, contudo, versa sobre relação de trabalho iniciada e concluída antes da entrada em vigor da nova legislação, o que, por segurança jurídica, implica a observância dos parâmetros vigentes ao tempo da Lei nº 5.859/72. A maioria da doutrina trabalhista entende que a continuidade possui significação própria, correspondente à permanência absoluta, ou seja, a iteratividade, repetição da prestação no tempo sem hiatos, sendo necessária, para a configuração da relação de emprego doméstica, a prestação contínua do trabalhador, ressalvados apenas os descansos e repousos impostos pela lei. Alice Monteiro de Barros foi precisa ao diferenciar a distinção conceitual entre não-eventualidade e continuidade: “Logo, se a não-eventualidade é uma característica que não depende do tempo, o mesmo não se pode dizer da continuidade, já que a interrupção tem natureza temporal” (BARROS, Alice Monteiro de. Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. São Paulo: LTr, 2008. p. 198). Igualmente, a jurisprudência desta Corte historicamente orientou-se no sentido de que não preenche o requisito da continuidade previsto no art. 1º da Lei nº 5.859/72 o labor exercido pelo trabalhador doméstico em até três dias da semana. Portanto, considerando que o caso concreto submete-se à normatividade vigente ao seu tempo e que nada consta dos autos além da periodicidade da prestação de serviços, não há que se falar em configuração do vínculo empregatício para a trabalhadora que prestou serviços no âmbito doméstico com frequência semanal de três dias. Recurso de revista conhecido e desprovido. (RR - 1933-13.2010.5.15.0067, Redator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 12/08/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/11/2015)

RECURSO DE REVISTA. PRINCÍPIO DA TRANSCENDÊNCIA. APLICAÇÃO. A aplicação do princípio da transcendência, previsto no art. 896-A da CLT, ainda não foi regulamentada no âmbito desta Corte,

providência que se faz necessária em face do comando do art. 2º da Medida Provisória 2.226/2001 (DOU 5/9/2001). Recurso de revista não conhecido. HORAS EXTRAS. EMPREGADA DOMÉSTICA. CONTRATO DE TRABALHO ANTERIOR À PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013. Recurso de revista fundamentado em violação do artigo 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, da PEC 66/2012 e divergência jurisprudencial. A Lei nº 5.859/1972 - que dispunha sobre a profissão de empregado doméstico - não estabelecia jornada mínima a ser cumprida e só foi revogada pela Lei Complementar nº 150, de 1º de Junho de 2015. Destaque-se que, nesse interregno, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 72, em 2 de abril de 2013, que alterou a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal e passou a assegurar, dentre outros direitos, a jornada diária de 8 horas e de 44 semanais para os empregados domésticos. Infere-se do acórdão regional que o contrato de trabalho da Autora foi rescindido antes da propositura da ação - ajuizada no ano de 2012 - portanto, quando ainda estava em vigor a Lei nº 5.859/1972 e não era assegurada a jornada prevista no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e desprovido. CONCLUSÃO: Recurso de revista parcialmente conhecido e desprovido. (RR - 394-44.2012.5.03.0077 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 25/05/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/06/2016)

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/14. EMPREGADO DOMÉSTICO. ENQUADRAMENTO. VALORAÇÃO DE FATOS E PROVAS. I - A parte agravante não apresenta argumentos capazes de desconstituir a juridicidade da decisão agravada, no sentido de que o recurso de revista não demonstrou pressuposto intrínseco previsto no art. 896, “a” e “c”, da CLT. II - Na hipótese, o Tribunal Regional, valorando fatos e provas, firmou convicção de que a reclamante desempenhava atividade de empregada doméstica, e não de trabalhadora rural, uma vez que não foi demonstrada a finalidade lucrativa dos serviços prestados ao reclamado, conforme dispõe o art. 1º da Lei nº 5.859/72. Incidência da Súmula nº 126 do TST, que veda o reexame de fatos e provas, quanto ao reconhecimento da condição de trabalhador rural alegada no recurso. Agravo a que se nega provimento. (Ag-AIRR - 478-41.2014.5.12.0007 , Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 04/05/2016, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/05/2016)

[...] ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. INDEVIDO. EXPOSIÇÃO A “ÁLCALIS CÁUSTICOS” DILUÍDO EM PRODUTOS DE LIMPEZA DE USO DOMÉSTICO. A Corte de origem consignou que a reclamante, ao realizar a limpeza do seu local de trabalho, tinha contato habitual com a substância “álcalis cáusticos”. Todavia, esta Corte vem firmando o entendimento de que o manuseio de “álcalis cáustico” constante de produtos de limpeza de uso geral, não enseja a percepção do adicional de insalubridade, por não se enquadrar na hipótese do Anexo 13 da NR-15 do Ministério do Trabalho e Emprego. Os produtos utilizados para a realização de limpeza em geral, a exemplo de saponáceos, água sanitária, detergentes e desinfetantes, de uso doméstico, detêm concentração reduzida de substâncias químicas (álcalis cáusticos), destinadas à remoção dos resíduos, não oferecendo risco à saúde do trabalhador, razão por que não asseguram o direito ao adicional de insalubridade. Recurso de revista conhecido e provido. [...] (RR - 158400-85.2009.5.04.0382 , Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 01/06/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/06/2016)

Sentença da 6ª Vara do Trabalho de Londrina publicada no DEJT 30/06/2016, Juiz do Trabalho Reginaldo Melhado.

1. RELATÓRIO

Sendo o feito sujeito ao procedimento sumaríssimo, “a sentença mencionará os elementos de convicção do juízo, com resumo dos fatos relevantes ocorridos em audiência, dispensado o relatório” (art. 852-I da Consolidação das Leis do Trabalho).

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. Natureza da relação jurídica havida entre as partes

A autora alega ter sido contratada pela demandada em 19/8/2008, na função de auxiliar de serviços gerais-limpeza, e imotivadamente despedida em 30/1/2016, sem anotação do contrato em sua carteira de trabalho. Afirma ter prestado serviços três vezes por semana (terças e quintas-feiras das 17,30 às 19,30 horas e aos sábados das 7 às 12 horas), recebendo R\$ 390,00 por mês.

A contestação sustenta a inexistência do vínculo de emprego, argumentando que a autora era contratada como diarista pelo proprietário do imóvel, Nelson Rossato, para prestar serviços em sua residência e no escritório de contabilidade que funcionava no mesmo endereço. Sustenta que o trabalho não era executado em dias e horários fixos. Afirma ainda que remunerava o serviço no valor de R\$ 40,00 por dia trabalhado. Aduz que essa relação perdurou no período compreendido entre meados de 2012 e final do ano de 2015. Alega que se trata de trabalho doméstico, invocando o disposto na Lei 5859/72 e suas atualizações.

É sempre cometido ao autor o ônus da prova quanto aos fatos constitutivos do seu direito, conforme previsto no art. 818 da CLT e no inciso I do art. 373 do CPC.

Já em se tratando de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito alegado na petição inicial a situação se inverte: o *onus probandi* é do réu, incidindo no caso concreto o preceito insculpido no inciso II do art. 373 do CPC e no art. 818 da CLT.

Esta segunda hipótese se aplica ao caso dos autos, porque a tese da defesa aparece como invocação de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito alegado na petição inicial, já que a ré admite a prestação de serviços e nega o caráter empregatício dessa relação.

Interrogado, o sócio proprietário da ré admitiu que a autora prestava serviços, como diarista também no seu escritório profissional. Admitiu a veracidade dos comprovantes de pagamento (id 4804fcc), ressaltando apenas a data de admissão. Disse que a autora teria iniciado as atividades em 2012, ponderando que os comprovantes foram entregues à autora apenas para viabilizar suas compras a prazo. Relatou ainda que ultimamente a remuneração girava em torno de R\$ 80,00 por dia trabalhado.

A testemunha C. C. confirmou as alegações da defesa e a prestação de serviços no escritório. Os recibos de pagamento juntados aos autos demonstram que a remuneração da autora era paga mensalmente, ainda que ela prestasse serviços uma, duas ou três vezes por semana. Portanto, havia nítida habitualidade (a onerosidade da prestação de serviços é incontroversa).

O réu não provou a prestação de serviços meramente eventual e esse encargo processual era dele. A única testemunha inquirida não soube precisar quantas vezes por semana a autora trabalhava, já que a encontrava somente quando, esporadicamente, trabalhava após às 18 horas.

Para a configuração da relação de emprego, fala-se em não eventualidade ou habitualidade da prestação dos serviços, como requisito indispensável, consoante o conceito insculpido no art. 3º da CLT.

O trabalho regular e contínuo, desenvolvido ao longo de quatro anos, como admitido pela ré, é característico da relação empregatícia. A frequência - se um, três ou dois dias por semana - não deve ser tomada como fator decisivo para a caracterização ou não desse liame jurídico típico, sobretudo em se tratando de vínculo empregatício regido pela CLT (a autora não era empregada doméstica, pois trabalhava também no escritório. O fator preeminente, uma vez atendidas as demais condições da lei, é a regularidade, o trabalho permanente, em oposição ao trabalho esporádico e desprovido de laços mais sólidos. A autora não era empregada doméstica, pois a prestação de serviços não ocorria exclusivamente no âmbito residencial. Se não fosse esse não o caso, teria incidência o conceito adotado pela Lei Complementar 150/2015, que considera empregado doméstico “aquele que 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”. A autora trabalhava três dias por semana quase sempre.

A formação do vínculo de emprego requer pessoalidade e subordinação (cabalmente comprovadas *in casu*), entre outros traços. Havia exigência quanto ao prazo de limpeza. O réu “deixava claro que precisava do escritório limpo até o final de semana, ou até quarta-feira”, conforme colocado na defesa (id d262178, pág. 3).

Do exame dos fatos revelados pelos documentos e pela prova oral, infere-se portanto a habitual e onerosa prestação de serviços pela autora ao réu, realizada em caráter *intuitu personae* e sob o comando diretivo do tomador de serviços.

Finalmente, tenho que a autora foi despedida sem justa causa, levando em conta a expressa manifestação da defesa no sentido de que a ré “deixou de contar com os serviços eventuais da reclamante, por ter tido a colaboração de uma terceira pessoa, que passou a residir naquele local e, até os dias atuais, realiza a limpeza de forma eventual” (id d262178, pág. 2 e 3).

De outra parte, não há qualquer elemento nos autos a comprovar o trabalho realizado antes de meados de 2012 e tampouco após o final de 2015. A mera anotação quanto à data de admissão colocada no único documento de id 4804fcc, pág.1, não é hábil, por si só, a comprovar a prestação de serviços da autora, sobretudo se se levar em conta os depoimentos do sócio proprietário da ré e da testemunha.

Postas essas razões, reconheço o vínculo empregatício havido no período compreendido entre 1º/7/2012 e 31/12/2015, com exercício da função de auxiliar de limpeza e remuneração mensal de R\$360,00 (conforme comprovantes de pagamento), condenando o réu a proceder às respectivas anotações na carteira de trabalho, sob pena de multa de R\$ 100,00 (cem reais) por dia de atraso, penalidade que arbitro com fundamento nos artigos 536 e 537 do CPC, consignado que a Secretaria somente deverá fazê-lo em caso de fundada inviabilidade de cumprimento da obrigação de fazer pela ré (CLT, art. 39, § 1º).

Como consequência lógica, condeno a parte demandada ao pagamento de remuneração de férias com acréscimo de um terço em relação a todo o lapso contratual.

As férias deveriam ter sido concedidas com observância das normas do art. 134 da Consolidação, sujeitando-se a demandada, ainda, à dobra prevista no art. 137 do mesmo diploma em relação aos períodos aquisitivos de 2012/2013, 2013/2014 (art. 137 da CLT). Já o período aquisitivo de 2014/2015 deverá ser remunerado de forma simples, calculando-se o de 2015/2016 de forma proporcional. A remuneração das férias compreende o adicional de um terço, ex vi do art. 7º, inciso XVII, da Constituição, e da Súmula 328 do C. TST.

Acolho o pedido também para condenar a parte demandada ao pagamento do aviso prévio indenizado.

A parte demandada deverá comprovar nos autos o recolhimento das contribuições sociais devidas à Previdência Social, sobre os salários do período contratual reconhecido, nos termos do parágrafo único do art. 876 da CLT, sob pena de execução “ex officio”.

O recolhimento, tanto da cota do empregador como o empregado, deverá ser feito no NIT/PIS da demandante, pelo código 1708, e comprovado nos autos, sob pena de execução direta da importância.

Finalmente, acolho o pedido para condenar a parte demandada a fornecer à autora, no prazo de quarenta e oito horas, os documentos hábeis à percepção do seguro-desemprego, sob pena de indenização pela quantia equivalente, nos termos do disposto nos artigos 186 e 927 do Código Civil Brasileiro. Fica condenada a parte demandada ao ressarcimento correspondente, ainda, se se inviabilizar a percepção do benefício por razões alheias à vontade da parte autora.

2.2. Fundo de Garantia

Sobre todas as parcelas de natureza salarial objeto da condenação acima fixada, inclusive as verbas reflexas, incide o Fundo do Garantia do Tempo de Serviço acrescida da multa de 40%.

Também por simples consectário jurídico do reconhecimento do liame empregatício, condeno a parte demandada ao pagamento do Fundo de Garantia incidente sobre os valores pagos à autora na vigência do contrato de trabalho, acrescido da multa de 40% (art. 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).

Faculto à parte demandada, entretanto, juntar aos autos os comprovantes dos depósitos que houver feito, até o início da fase de liquidação de sentença, evitando-se assim o bis in idem.

2.3. Multa do art. 477, § 8º, da CLT

A multa do § 8º art. 477 da CLT é aplicável quando as “parcelas constantes do termo de rescisão ou recibo de pagamento” não são pagas nos prazos fixados no § 6º, alíneas a e b, do mesmo dispositivo legal.

Segundo a regra do § 6º do art. 477 da CLT “o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado” (a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou (b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.”

Preceitua o § 8º do mesmo dispositivo que a inobservância destes prazos sujeita o infrator “ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário”.

No caso em tela, o pagamento sequer foi feito até a esta quadra. Com efeito, acolho o pedido da exordial para condenar a parte demandada ao pagamento da multa, correspondente a um salário mensal.

2.4. Contribuições previdenciárias e imposto de renda

Os descontos previdenciários presumem-se feitos oportunamente, “ficando (o empregador) diretamente responsável pela importância que deixou de receber ou arrecadar em desacordo com o disposto” na legislação (Lei 8212/91, art. 33, § 5º).

Fica assentado, portanto, ser obrigação exclusiva da parte demandada o integral recolhimento das contribuições sociais devidas em razão da presente sentençaao sistema previdenciário, nos termos do art. 195, incisos I, a, e II, da Constituição da República, com os acréscimos legais, sendo que o montante será apurado na liquidação, com vistas à eventual execução em favor do INSS, observada a regra de competência insculpida no inciso VIII do art. 114 da mesma carta constitucional.

As contribuições de terceiros, destinadas às entidades privadas de serviço social e de formação profissional, inserem-se na competência da Justiça do Trabalho. Sem embargo, a execução de ofício não alcança essas contribuições do empregador destinadas a terceiros integrantes do chamado Sistema “S”, nos termos do art. 114, VIII, da mesma Carta. Sua cobrança pressupõe ação própria dos entes interessados.

Assim, estabeleço que, na apuração das contribuições sociais devidas ao INSS, deverá ser excluído o percentual relativo a terceiros (Constituição da República, art. 240).

Após liquidação e quando do recolhimento, deverá a parte demandada apresentar nos autos uma Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP) para cada competência e uma Guia de Previdência Social (GPS) para cada GFIP, sob pena de execução, sem prejuízo da expedição de ofício à Receita Federal do Brasil, visando a aplicação da multa prevista no artigo 32-A da Lei 8.212/1991.

Será procedido o desconto na fonte do imposto sobre a renda somente se o pagamento decorrente da presente decisão vier a ser feito em juízo. Na hipótese de ajuste direto entre os contendores, estes deverão observar a legislação em vigor, recolhendo o imposto de renda devido aos cofres da União Federal e sujeitando-se à fiscalização fazendária.

Estando ainda em vigor, quando do pagamento, a norma contida no § 1º do art. 12-A da Lei nº 7.713/88 (com redação dada pela Lei 12.350/10), o imposto sobre a renda incidente sobre os rendimentos originários desta decisão judicial deverá ser “calculado sobre o montante dos rendimentos pagos, mediante a utilização de tabela progressiva resultante da multiplicação da quantidade de meses a que se refiram os rendimentos pelos valores constantes da tabela progressiva mensal correspondente ao mês do recebimento ou crédito”.

Nos termos do § 2º do mesmo art. 12-A, poderão ser excluídas da base de cálculo em que incide o imposto de renda as despesas com a presente ação judicial, inclusive os honorários de advogados,

“se tiverem sido pagas pelo contribuinte, sem indenização”.

Observar-se-á o entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial 400 da SDI-1 do C. TST, para excluir a incidência do imposto de renda sobre juros de mora, ante sua natureza estritamente indenizatória, nos termos do artigo 404 do Código Civil.

2.5. Honorários advocatícios

A jurisprudência dominante representada pelas Súmulas 219 e 329 do C. TST, data venia, não pode ser acolhida.

O art. 14 da Lei 5584/70 obriga o sindicato a prestar a assistência judiciária a que se refere a Lei 1060/50. Isso não significa, porém, que esta assistência não possa ser ministrada por advogados particulares. A assistência é conceituada pela lei como encargo e não prerrogativa exclusiva. Tanto que, com este mesmo vocábulo, ela é atribuída ao Ministério Público e à Defensoria Pública (art. 17 da Lei 5584/70).

Não obstante, se houve no feito a intervenção de advogado, os honorários são devidos, independentemente de haver ou não assistência judiciária prestada por entidade sindical, pelo Ministério Público ou pela Defensoria Pública.

Como assinala Liebman, a parte em geral não possui, solitariamente, “o conhecimento do direito e da técnica do processo necessárias para poder defender eficientemente as próprias razões em juízo” (LIEBMAN, Enrico T. *Manuale di diritto processuale civile. Principi*, Milão, Giufrè, reimpressão de 1992, pp. 88 e 89). Se o advogado não é indispensável à postulação judicial, ele é necessário e útil ao processo e por isto deve ser condignamente remunerado. Com assinala Chiovenda, a “atuação da lei não deve representar uma diminuição patrimonial para a parte a cujo favor se efetiva” (CHIOVENDA, Giuseppe. *Instituições de Direito Processual Civil*, 1ª ed., 1942, págs. 285/286).

O cidadão não alcança o pleno restabelecimento do direito lesado ou a proteção à ameaça, no processo do trabalho, se vê reduzido o seu crédito pela importância a despender com o advogado.

A condenação ao pagamento de honorários de sucumbência não guarda relação direta com o jus postulandi. Na ação de mandado de segurança a postulação requer a representação da parte por advogado e a e são devidos os honorários (Súmula 512 do STF). Na ação civil pública a regra também é a isenção de honorários em favor da associação autora ou do Ministério Público, ex vi do art. 18 da Lei 7347/85. Nas ações de alimentos ocorre o inverso. O Ministério Público promove a ação por seus órgãos, prescindindo de advogado. Mesmo assim, faz jus à verba honorária, na forma do art. 20 do antigo CPC (BARBI, Celso Agrícola. *Comentários ao Código de Processo Civil*, Vol. I, Rio de Janeiro, Forense, 1993, p. 128).

Portanto, nenhuma razão justifica a recusa da verba honorária em favor dos advogados, que é sempre devida, independentemente de postulação específica, ex vi da norma cogente, dirigida ao juiz, contida no art. 85 do Código de Processo Civil e na Súmula n.º 256 do Supremo Tribunal Federal, com ele perfeitamente compatível.

Por todas estas razões, data venia do entendimento esposado nas Súmulas 219 e 329 do TST, condeno a parte vencida ao pagamento de honorários advocatícios, ora arbitrados em 20% do valor da condenação a ser apurado em liquidação de sentença. Observância do grau de zelo profissional, da natureza da causa e do tempo exigido para o serviço (CPC, art. 85, § 2º).

As custas são suportadas pelo vencido (CLT, art. 789, § 1º). No processo do trabalho só há, portanto, um único vencido, não se cogitando de sucumbência parcial ou total. “Segue-se daí que, em tema de honorários, cumpre palmilhar a mesma trilha, já que se tem em vista, igualmente, uma espécie do gênero despesas processuais” (DALAZEN, João Oreste. Capacidade Postulatória e Honorários Advocatícios no Processo Trabalhista, Centro de Assessoria Trabalhista, julho de 1992, p. 23).

2.6. Justiça gratuita

A parte autora postulou a concessão dos benefícios da gratuidade processual. O § 3º do art. 790 da CLT faculta ao juiz o deferimento do benefício da justiça gratuita, de ofício ou mediante requerimento, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou provarem o seu estado de miserabilidade.

Os elementos presentes no feito autorizam a concessão da isenção postulada. Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida pela parte autora, na forma do §3º do art. 99 do CPC. Logo, defiro o benefício pretendido, para o fim de ser isentada a parte das custas e despesas.

2.7. Correção monetária e juros de mora

O trabalhador é penalizado, e duramente, ante os efeitos da inflação sobre o seu salário. A força de trabalho é cedida a priori; os salários sofrem a decomposição inflacionária dia a dia em todo o mês da prestação de serviços e a lei ainda faculta ao empregador o pagamento no quinto dia do mês subsequente.

Se o mês vencido é o da competência, consoante o disposto no parágrafo único do art. 459 da Consolidação, o pagamento no mês subsequente é mera tolerância. O vencimento se dá no próprio mês trabalhado.

Por tais razões, o fator de atualização monetária dos créditos deferidos será o do próprio mês trabalhado e não o atinente ao mês subsequente ao vencido.

Demais disso, cumpre estabelecer ainda que os juros moratórios devem ser contados na forma do art. 406 do novo Código Civil, pois eles provêm “de determinação da lei”, e portanto “serão fixados segundo a taxa que estiver em vigor para a mora do pagamento de impostos devidos à Fazenda Nacional”.

Veja-se, sobre a matéria, precedente da lavra do eminente juiz José Eduardo de Resende Chaves Júnior, do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais:

“JUROS DE MORA - TAXA SELIC - CRÉDITO TRABALHISTA - APLICABILIDADE - ART. 406 DO CÓDIGO CIVIL - A lei nova geral pode revogar lei especial anterior, se de seu advento resultar situação de contra-senso social. Para se evitar interpretação iníqua, o princípio da especificidade deve ceder passo à exegese que melhor atenda aos fins sociais a que a lei se destina. Nesse passo, a norma mais benéfica ao trabalhador subordinado, prevista pelo Art. 406 do novel Estatuto Civilista, tem incidência no plano trabalhista, ainda que derogando o dispositivo específico previsto no parágrafo 1o. do artigo 39 da Lei 8.177/91, porquanto em face do primado constitucional do trabalho, causa perplexidade o fato de que das dívidas de natureza civil decorram juros de mora superiores àqueles incidentes sobre as dívidas de natureza alimentar-trabalhista.”

Com efeito, os juros, que incidirão sobre o capital atualizado, consoante jurisprudência dominante estampada na Súmula n.º 200 do E. TST e na Súmula 224 do Supremo Tribunal Federal, deverão ser calculados com base nas taxas aplicáveis aos créditos tributários da Fazenda Pública da União Federal.

Os juros e a atualização monetária em favor do crédito dos autores são contabilizados até sua efetiva disponibilização ao credor, conforme entendimento consubstanciado na Súmula nº 5 do Tribunal do Trabalho do Paraná: “depósito judicial para garantir a execução trabalhista não inibe a incidência de juros e correção monetária até a data do efetivo pagamento, de acordo com os índices próprios da legislação trabalhista, sendo inaplicável o texto contido no § 4º, do art. 9º da Lei nº 6.830/80 (DJPR 07.11.2001, p.181)”.

3. DISPOSITIVO

Em face do exposto e pelo mais que dos autos consta, julgo procedente em parte a pretensão deduzida na inicial para condenar a demandada a pagar à autora as parcelas descritas na fundamentação, resolvendo o mérito do litígio, nos termos do disposto no art. 487, I, do CPC.

Da mesma forma, condeno o demandado a cumprir a obrigação de fazer reconhecida no mesmo capítulo de motivação desta sentença, quanto às anotações de carteira de trabalho.

Condeno ainda a parte demandada a comprovar nos autos o recolhimento das contribuições sociais devidas à Previdência Social, inclusive sobre os salários do período contratual reconhecido, nos

termos do parágrafo único do art. 876 da CLT, sob pena de execução “ex officio”.

Liquidação por cálculos, observados os termos, parâmetros e restrições contidos na fundamentação. Correção monetária de acordo a tabela divulgada para este fim pelo Tribunal do Trabalho do Paraná. Juros incidentes sobre o capital atualizado, consoante jurisprudência dominante estampada na Súmula n.º 200 do E. TST e na Súmula 224 do Supremo Tribunal Federal.

Condeno ainda a parte demandada ao pagamento das custas processuais - calculadas sobre o valor da condenação, em R\$ 9.000,00 provisoriamente arbitrado, nos termos do art. 789, § 2º, da Consolidação -, que fixo em R\$ 180,00.

Condeno-a, finalmente, ao pagamento de honorários devidos aos advogados da parte autora, igualmente na forma fixada no capítulo da fundamentação.

Uma vez publicada a presente sentença e encontrando-se as partes cientes da data designada para esse fim, iniciar-se-á o prazo legal do recurso ordinário. Não estando elas cientes dessa data, deverão ser intimadas e o prazo do recurso será contado da sua intimação. Havendo a tempestiva de interposição de apelo, e comprovados o depósito recursal e o recolhimento das custas, fica desde logo recebido o recurso no efeito meramente devolutivo (CLT, art. 899). Deverá a Secretaria intimar a parte contrária, então, para oferecimento de contrarrazões. Decorrido o prazo legal, com ou sem as contrarrazões, encaminhem-se os autos ao TRT.

Cientes as partes.

LONDRINA, 30 de Junho de 2016

REGINALDO MELHADO
Juiz Titular de Vara do Trabalho

Sentença da 4ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa, publicada no DEJT 24/05/2016, Juíza do Trabalho Simone Galan De Figueiredo.

Aos 06 dias do mês de Maio de 2016, às 17h00min, na sala de audiências da 4ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa, presente a Exma. Juíza do Trabalho, Dra. **SIMONE GALAN DE FIGUEIREDO**, submetido o processo a julgamento, foi proferida a seguinte

SENTENÇA

J. L. R. E. demanda em face de **S. L. B.**. Pleiteia o especificado no id f945122. Dá à causa o valor de R\$35.500,00.

A reclamada contesta o feito sustentando serem indevidas as verbas postuladas.

Documentos são juntados.

Colhidos os depoimentos das partes e de testemunhas.

Sem outras provas foi encerrada a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Propostas conciliatórias infrutíferas.

É o relatório.

DECIDE-SE

PRELIMINARMENTE

INÉPCIA DA INICIAL

Ausentes quaisquer das hipóteses do parágrafo único do artigo 295 do CPC 1973, não há falar em inépcia da inicial.

Note-se que os pedidos formulados na inicial permitiram a correta compreensão pela ré, que exerceu de forma ampla a sua defesa.

Afasta-se a prefacial.

MÉRITO

DO VÍNCULO DE EMPREGO

Sustenta a reclamante que laborou para a ré, sem registro, na função de empregada doméstica e mediante o salário de R\$1.070,00, de 15/08/2015 a 29/01/2016, quando foi dispensada sem justa causa. Postula o reconhecimento do vínculo de emprego, com a consequente anotação em CTPS.

A ré nega a ocorrência de vínculo, arguindo que a autora era prestadora de serviços autônomos, ou seja, diarista, tendo laborado apenas de outubro a dezembro de 2015, em meio período, duas vezes por semana, das 07h00 às 11h30min. Aponta a ausência de continuidade, subordinação e pessoalidade na relação de trabalho, eis que a autora prestava serviços para outras residências, além de ser funcionária pública estadual, cumprindo jornada das 13h00 às 22h00.

Esclarece que a reclamante recebia R\$50,00 por dia e que a ré possui empregada doméstica devidamente registrada desde 02/03/2015. Por fim, impugna os documentos de fls. 17 a 20 do pdf (cópia de textos de mensagens), ao argumento de que são apócrifos e que não é possível identificar os interlocutores e data em que as conversas ocorreram.

Sem razão a ré.

No presente caso, a prova oral infirma a tese de defesa, ao demonstrar que, efetivamente, a autora prestou serviços para a reclamada de forma não eventual, ou seja, por mais de dois dias por semana, nos termos do art. 1º da LC 150/2015.

Com efeito, depreende-se do depoimento da testemunha Fernanda que o trabalho doméstico existente na casa da reclamada demandava o trabalho de uma pessoa física – no caso, a própria testemunha, que laborava como empregada doméstica –, além do auxílio de uma diarista – função inicialmente exercida pela autora.

Nesse sentido, a testemunha declarou que realizava “todos os serviços domésticos, inclusive o almoço, pois todos da casa saem para trabalhar” (item 3), laborava todos os dias (item 4), das 08h00 às 16h00 (item 2) e que a autora passou a auxiliá-la desde o início de sua gravidez (item 14), tendo a testemunha se afastado do trabalho em outubro de 2015 (itens 15 e 17), ocasião em que a reclamante continuou trabalhando para a ré (item 8).

Assim, é razoável presumir-se que a autora, ao substituir a testemunha durante sua gravidez, assumiu todos os trabalhos domésticos, durante todo o período do afastamento.

Frise-se que não é verossímil a alegação da parte ré no sentido de que a autora laborava apenas em dois dias da semana, por meio período, para suprir todos os serviços, ou que o filho da reclamada, senhor Rafael, por trabalhar como corretor e não possuir vínculo registrado, tinha disponibilidade para realizar os serviços domésticos, inclusive almoço – uma vez que a própria senhora Fernanda afirmou, em seu depoimento, que o senhor Rafael sempre trabalhou fora de casa (item 4) e que este geralmente não ajudava no serviço doméstico (item 5).

Ressalte-se que mesmo a testemunha Fernanda não teria condições de afirmar que os familiares da reclamada realizavam os serviços domésticos, por se encontrar afastada do trabalho e, portanto, não ter presenciado os fatos.

Mesmo que assim não fosse, eventual ajuda dos familiares não eliminaria a necessidade de que a autora trabalhasse por mais de dois dias da semana, pois ainda assim teria uma carga horária mais reduzida do que a empregada fixa, para o mesmo trabalho, conforme alegado na própria exordial.

Por outro lado, observe-se que a reclamante, em seu depoimento, infirmou a alegação da exordial de que trabalhou para a ré de modo não habitual desde agosto de 2015, admitindo que passou a trabalhar por 3 a 4 manhãs somente a partir de setembro de 2015 (item 1).

Quanto ao término do vínculo, a testemunha Fernanda afirmou que retornou de sua licença apenas em 1º fevereiro (itens 15 e 17), pelo que se conclui que a autora laborou até 29/01/2016.

Nessa conjuntura, não prevalece a afirmação da testemunha arrolada pela ré no sentido de que a autora permaneceu laborando apenas até dezembro de 2015, já que em janeiro e fevereiro “a Sra Silvana pega férias e eles ficam então mais fora de casa” (item 16), eis que a depoente incontroversamente se encontrava afastada nesse período, tratando-se de mera suposição, desprovida, pois, de valor probatório.

Por fim, esclareça-se que eventual prestação de serviços, pela autora, para outros empregadores, não obsta o reconhecimento de vínculo com a ré, desde que haja compatibilidade de horários. Incumbia à ré demonstrar eventual incompatibilidade, ônus do qual não se desincumbiu, nos termos do artigo 373 do CPC 2015, c/c artigo 818 da CLT.

Quanto à remuneração, é incontroverso que, no período em que a autora laborou apenas pelas manhãs – conforme o depoimento da própria reclamante (itens 1 e 3), de 01/09/2015 a 31/10/2015, recebia R\$50,00 por dia.

No que pertine ao período de 1º de novembro de 2015 até o término do contrato, considerando que a ré não apresentou quaisquer documentos que demonstrem o salário da reclamante, ônus que

pertence ao empregador, reconhece-se como verdadeiro que a reclamante recebia o piso regional, no valor de R\$1.070,00 mensais.

Finalmente, saliente-se que é incontroverso que o término da prestação de serviços se deu por iniciativa da parte ré.

Por todo o exposto, reconhece-se que a autora manteve vínculo empregatício com a ré, de 01/09/2015 a 29/01/2016, mediante o salário de R\$50,00 por dia, de 01/09/2015 a 31/10/2015, e, a partir de 01/11/2015, de R\$1.070,00 mensais.

DSR

Alega a reclamante que não recebia os DSR, pelo que requer seu pagamento, na proporção de 4 repousos por mês, no valor de R\$60,00 por dia de repouso, durante todo o vínculo.

A ré impugna o pedido genericamente, negando a existência de vínculo empregatício.

Assiste parcial razão à autora.

No que se refere ao período a partir de 01/11/2015, considerando que a autora recebeu salário mensal e que este já contém a remuneração do repouso, indefere-se o pedido.

Por outro lado, quanto ao período anterior (1º de setembro de 2015 a 31 de outubro de 2015), a autora incontroversamente era paga por dia, não sendo remunerado o DSR.

Assim, defere-se o pagamento do DSR relativo a 1º de setembro de 2015 a 31 de outubro de 2015, no valor de R\$50,00 por semana (ou seja, em valor equivalente ao do dia trabalhado), conforme se apurar em liquidação.

VERBAS RESCISÓRIAS

Postula a reclamante o pagamento de verbas rescisórias, além das multas dos artigos 467 e 477 da CLT.

A ré alega que, por inexistir vínculo empregatício, tais parcelas são indevidas.

Reconhecido o vínculo havido entre as partes, bem como a dispensa da empregada sem justa causa, deferem-se:

- a) aviso prévio indenizado (30 dias, conforme Lei 12.506/2011);
- b) 4/12 de 13º salário de 2015;
- c) 2/12 de 13º salário de 2016;
- d) 6/12 de férias proporcionais, acrescidas de 1/3;
- e) multa do § 8º do art. 477 da CLT, ante o atraso no pagamento das verbas rescisórias.

De outra sorte, ante a controvérsia estabelecida, não se aplica o disposto no artigo 467 da CLT.

Deverá a reclamada, ainda, proceder à anotação da CTPS da autora, fazendo constar o vínculo de 01/09/2015 a 29/02/2016 (considerada a projeção do aviso prévio), na função de empregada doméstica, mediante a remuneração de R\$ 50,00 por dia, de 1º de setembro de 2015 a 31 de outubro de 2015, e, a partir de 1º de novembro de 2015, R\$1.070,00 mensais.

HORAS EXTRAS

Alega a autora que, durante todo o vínculo, não usufruiu de intervalo intrajornada, pelo que requer seu pagamento em dobro, bem como reflexos em aviso prévio, férias e 13º salário.

A ré contesta o pedido, sustentando que a autora laborava apenas por meio período, das 07h00 às 11h30min.

Nos termos do artigo 12 da LC 150/2015, em vigor desde 01/06/2015 (conforme artigo 43), é obrigatório o registro, por meio idôneo, do horário de trabalho do empregado doméstico.

Ausente controle de jornada, tem-se que descurou a reclamada do seu dever de manter prova legal pré-constituída, havendo presunção da jornada descrita na exordial, em aplicação análoga da Súmula 338 do e. TST.

Destarte, a prova oral, quanto à jornada efetivamente realizada pela autora, será analisada a partir desta presunção e no que a infirma.

Note-se que a reclamante confessou, em seu depoimento, que, durante o mês de setembro de 2015, laborou em apenas 3 a 4 manhãs (item 1) e que, no mês de outubro do mesmo ano, laborou de segunda a sexta-feira, das 07h00 às 13h00.

Assim, reconhece-se que, durante todo o mês de setembro de 2015, a reclamante laborou das 07h00 às 11h00, três vezes por semana, fixadas como sendo de segunda a quarta-feira, para fins de liquidação, e que, durante todo o mês de outubro de 2015, laborou de segunda a sexta-feira, das

07h00 às 13h00.

A partir de 1º de novembro de 2015, reconhece-se como verdadeiro que a reclamante laborou, de segunda a sexta-feira, das 07h00 às 15h00, sem intervalo intrajornada.

Ressalte-se, mais uma vez, que, como já fundamentado no tópico relativo ao vínculo empregatício, não prevalece o depoimento da testemunha Fernanda no que se refere à frequência com que a autora laborava, já que as alegações de que a reclamante a substituiu durante seu afastamento, realizando todo o serviço doméstico que a testemunha realizava – em todos os dias da semana, em jornada integral – em apenas dois dias da semana, por meio período, é inverossímil.

Destarte, defere-se, como extra, com adicional legal, o intervalo intrajornada mínimo previsto no art. 71, *caput*, da CLT.

Note-se que o intervalo mínimo deverá ser apurado de acordo com o tempo efetivamente trabalhado e nos termos da OJ SDI n.º 380. Assim, para o labor até seis horas diárias, deverá ser considerado o tempo suprimido do intervalo de 15 minutos e, havendo labor além da referida jornada, o tempo suprimido do intervalo de 1 hora.

N a base de cálculo das horas extras serão consideradas todas as parcelas salariais de caráter mensal que remuneram a jornada normal, inclusive as deferidas na presente decisão (art. 457 da CLT e Súmula 264 do TST).

Para o mês de setembro de 2015, deverá ser observado o divisor 60 (obtido dividindo-se o número de horas trabalhadas na semana, ou seja, 12, pelo número de dias úteis, ainda que não trabalhados, ou seja, 6, e multiplicando-se o resultado por 30).

Para o mês de outubro de 2015, deverá ser observado o divisor 150 (obtido dividindo-se o número de horas trabalhadas na semana, ou seja, 30, pelo número de dias úteis, ainda que não trabalhados, ou seja, 6, e multiplicando-se o resultado por 30).

A partir de 1 de novembro de 2015, deverá ser utilizado o divisor 220.

Por habituais, as horas extras geram reflexos em REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS (domingos e feriados) e, juntamente com estes, em férias acrescidas de 1/3, 13º salário e aviso prévio.

DANOS MORAIS

Postula a reclamante o pagamento de indenização por danos morais, ao argumento de que “deixou de lhe quitar verbas legalmente exigíveis”.

A ré sustenta a inexistência de danos aos direitos da personalidade da reclamante.

Não se verifica, no caso, dano à dignidade da parte autora capaz de ensejar o pagamento de indenização por dano moral, entendendo este Juízo tratar-se de dano patrimonial que já está sendo reparado pela presente decisão.

Frise-se que a ausência de pagamento das verbas rescisórias devidas não implica, por si só, a configuração de dano a direito personalíssimo da parte autora, sendo necessária a comprovação de circunstâncias objetivas ensejadoras do dano, não demonstradas pela reclamante.

Nesse sentido, a Súmula nº 33, II, do E. TRT da 9ª Região:

ATRASO REITERADO OU NÃO PAGAMENTO DE SALÁRIOS OU DE VERBAS RESCISÓRIAS. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO.

II - O atraso ou o não pagamento das verbas rescisórias devidas não caracteriza, por si, dano moral, sendo necessária a prova de circunstâncias objetivas ensejadoras do dano.

Assim sendo, indefere-se.

FGTS

Pleiteia a autora o FGTS de todo o período laborado, bem como o incidente sobre as parcelas postuladas na presente ação, além do pagamento da multa de 40% do FGTS de todo o contrato.

Ressalte-se que o ônus da prova do recolhimento do FGTS ao longo do contrato de trabalho é do empregador.

Nesse sentido:

TRT-PR-04-12-2012 FGTS - DIFERENÇAS - ÔNUS DA PROVA. Incumbe à parte reclamada o ônus de comprovar a correção dos depósitos do FGTS devidos ao trabalhador durante a contratualidade. Desta forma, impõe-se a reforma da sentença, para determinar a comprovação, pela reclamada, do correto recolhimento dos valores devidos ao FGTS, sob pena de execução pelo valor equivalente. (TRT-

PR-31472-2011-651-09-00-8-ACO-56532-2012 - 6A. TURMA. Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS. Publicado no DEJT em 04-12-2012).

Ante a ausência de comprovação de recolhimento pela empregadora, defere-se o FGTS devido ao longo do contrato de trabalho da parte autora, incidente sobre as parcelas de caráter salarial pagas.

Defere-se, também, o FGTS incidente sobre as parcelas de caráter salarial deferidas na presente decisão.

Defere-se, ainda, a multa de 40% sobre o FGTS acima deferido.

DA JUSTIÇA GRATUITA

Presentes os requisitos da Lei 1.060/50 e artigos 98 e seguintes do CPC, defere-se o benefício da justiça gratuita.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS INDENIZATÓRIOS

Conforme jurisprudência majoritária, o artigo 133 da Carta Magna não revogou o *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, pelo que, não sendo a contratação de advogado condição necessária para a postulação judicial, os honorários advocatícios não podem ser computados como extensão do dano que o empregador causou à parte autora. Logo, os artigos 389, 395 e 404 do Código Civil Brasileiro em vigor em nada modificam a exigibilidade de honorários advocatícios no processo do trabalho.

Assim, em que pese entendimento pessoal no sentido de ser aplicável ao processo do trabalho o princípio da sucumbência previsto no artigo 85 do CPC 2015, este juízo curva-se à orientação jurisprudencial predominante de que os honorários advocatícios no processo do trabalho somente se impõem quando presentes os requisitos da Lei nº 5584/70.

Destarte, indefere-se o pedido de indenização por danos materiais

ABATIMENTO

Abatam-se os valores comprovadamente quitados, sempre a mesmo título e natureza jurídica, nos termos da OJ EX SE – 01 do TRT da 9ª Região.

INSS E IMPOSTO DE RENDA

Ante o inciso VIII do artigo 114 da Constituição Federal, compete à Justiça do Trabalho executar, inclusive de ofício, as contribuições previdenciárias do empregado e do empregador devidas sobre

os créditos trabalhistas deferidos.

Assim, deverão ser apurados, em liquidação, os valores devidos a título de contribuição para o INSS, mês a mês (art. 68, § 4º, do Decreto n.º 2.173/97 e artigos 276 e 277 do Decreto n.º 3.048/99), pelo empregado e pelo empregador, incidindo sobre as parcelas deferidas e não excepcionadas pelo § 9º do artigo 28 da Lei 8.212/1991, incluindo-se na execução da sentença. Os valores devidos pelo(a) reclamante deverão ser descontados de seu crédito. Os valores devidos pela(o) reclamada(o), somados às contribuições do(a) reclamante, com os acréscimos legais, deverão ser incluídos na condenação da reclamada.

Compete à Justiça do Trabalho apreciar a controvérsia alusiva aos descontos de imposto de renda sobre os créditos trabalhistas deferidos em suas decisões, por força do artigo 114 da Constituição Federal, já que se trata de obrigação cujo fato gerador é a condenação ao pagamento de verbas inerentes do contrato de trabalho havido entre as partes.

Por força do disposto no Provimento 01, de 05.12.96, da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, impõe ser observado quanto ao crédito trabalhista o disposto no artigo 56, §1º, incisos I, II, III, da Lei 8.541/92, que prevê a incidência do tributo sobre os rendimentos pagos em execução de decisão judicial, devendo ser descontado e recolhido pela pessoa física ou jurídica obrigada ao pagamento, no momento em que, por qualquer forma, esses rendimentos se tornem disponíveis para o(a) reclamante.

Considerando a nova redação dada ao item IX da Orientação Jurisprudencial n. 25 da Seção Especializada do e. TRT da 9ª Região, reformulo o meu entendimento, pelo que o imposto de renda deverá incidir mês a mês sobre os créditos reconhecidos nesta decisão, observados os critérios estabelecidos em referida Orientação:

IX – Critério de apuração e base de cálculo. O imposto de renda incidente sobre as verbas tributáveis deferidas no título executivo deve ser calculado mês a mês, levadas em conta as tabelas e alíquotas das épocas próprias a que se referem tais verbas, observada a soma das verbas tributáveis deferidas na demanda e dos valores tributáveis recebidos durante a contratualidade, para apuração da correta alíquota incidente. O valor devido deverá ser atualizado pelos mesmos índices de correção monetária adotados para a atualização dos créditos trabalhistas. NOVA REDAÇÃO pela RA/SE/004/2009, DEJT Divulgação 21/10/2009, Publicação 22/10/2009.

Excluem-se da incidência do imposto de renda as verbas indenizatórias e o FGTS, nos termos do artigo 6º, V, da Lei n.º 7.713/88 e artigo 46, §2º, da Lei 8.541/92, bem como os juros moratórios, por força do disposto na OJ 400 da SDI-1 do TST. Modifico, no particular, o meu entendimento.

ÉPOCA PRÓPRIA PARA CORREÇÃO MONETÁRIA

As verbas deferidas deverão ser corrigidas monetariamente a partir das respectivas datas de exigibilidade, nos termos do artigo 39 da Lei nº 8.177/91, observando-se ainda, o disposto na OJ EX SE 06, do E. TRT da 9ª Região e, nas condenações por dano moral, o disposto na Súmula nº 439 do E. TST.

ISSO POSTO, decide a 4ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa **ACOLHER EM PARTE** o pedido formulado por **J.L.R.E.** em face de **S. L. B.**, nos termos da fundamentação, que se incorpora ao dispositivo para todos os efeitos legais. O crédito será apurado em liquidação por cálculo. Juros moratórios e correção monetária na forma da lei. Cumpra-se no prazo legal. Custas pela reclamada, no importe de R\$ 76,00, calculadas sobre R\$3.800,00 (três mil e oitocentos reais), valor provisoriamente arbitrado à condenação. Intimem-se as partes. Nada mais.

Sentença da 4ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa, publicada no DEJT 08/06/2015, Juíza do Trabalho Simone Galan de Figueiredo.

Aos 8 dias do mês de junho de 2015, às 17h58min, na sala de audiências da 4ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa, presente a Exma. Juíza do Trabalho, Dra. **SIMONE GALAN DE FIGUEIREDO**, foi proferida a seguinte

SENTENÇA

RECLAMANTE demanda em face de **RECLAMADOS** Pleiteia o especificado no id dcec6f2 (emenda no id fd3afb3). Dá à causa o valor de R\$ 10.000,00.

A reclamada contesta o feito sustentando serem indevidas as verbas postuladas.

Documentos são juntados.

Sem outras provas foi encerrada a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Propostas conciliatórias infrutíferas.

É o relatório.

DECIDE-SE

IMPUGNAÇÃO AO VALOR DA CAUSA

Os valores apresentados para os pedidos mostram-se compatíveis com a expressão econômica dos mesmos. Contudo, o valor da causa não corresponde à somatória dos pedidos.

Assim, retifica-se o valor da causa, ora fixado em R\$ 8.553,00, nos termos do artigo 259, II do CPC, subsidiariamente aplicável ao processo laboral.

PRELIMINARMENTE

INÉPCIA DA INICIAL

Ausentes quaisquer das hipóteses do parágrafo único do artigo 295 do CPC, não há falar em inépcia da inicial.

Note-se que foi atribuído valor a todas as verbas rescisórias, nas alíneas “j”, “l” e “m” da emenda à petição inicial (id fd3afb3), inclusive aviso prévio, em consonância com o artigo 852-B da CLT.

Ademais, o pedido “f” possui causa de pedir devidamente especificada no tópico “3. Do salário” da exordial, sendo possível se inferir que as diferenças salariais pleiteadas são as referentes ao salário supostamente acordado entre as partes (R\$1.100,00) e o efetivamente percebido (R\$ 904,00).

Por fim, os pedidos formulados na inicial permitiram a correta compreensão pela ré, que exerceu de forma ampla a sua defesa.

MÉRITO

DESVIO DE FUNÇÃO.

Alega a reclamante que foi contratada para exercer a função de empregada doméstica, realizando serviços de limpeza e de motorista do filho dos reclamados. Argui que passou a cozinhar, lavar roupas e trabalhar como cuidadora dos filhos do casal, inclusive de uma criança portadora de necessidades especiais, a qual não conseguia realizar suas atividades diárias sem auxílio, pelo período de um mês. Postula acréscimos salariais pela função de cuidadora.

Os réus alegam que a reclamante foi contratada como empregada doméstica, sem especificação das atribuições a serem realizadas. Negam a ocorrência de desvio de função.

Não demonstrou a autora que tenha sido contratada para exercer atividades específicas, como alega. Por outro lado, todas as atividades relatadas como realizadas pela autora na inicial são compatíveis com a função de doméstica. Portanto, não restou demonstrado pela autora o alegado acúmulo de função.

Destarte, indeferem-se os pedidos.

DIFERENÇAS SALARIAIS

Sustenta a reclamante que foi contratada para receber o salário líquido de R\$1.100,00, ao passo em que recebia R\$904,00 líquidos, tendo assinado holerites em branco. Postula diferenças salariais em relação ao salário acordado.

Os réus afirmam que a contratação se deu pelo salário bruto de R\$983,40, como constante no contrato de trabalho, CTPS e holerites.

O contrato de trabalho (id f4aec9a), não impugnado, demonstra que o salário acordado entre as partes foi de R\$983,40 mensais, assim como consta na CTPS (1bc02be) e nos holerites (id 41d3dcf).

Note-se, ainda, que a reclamante não se desincumbiu do ônus de comprovar que assinava os recibos de pagamento “em branco”.

Destarte, indefere-se.

RESCISÃO CONTRATUAL. VERBAS RESCISÓRIAS.

Argui a reclamante que foi dispensada, sem justa causa, em 10/02/2015, sem quitação das verbas rescisórias, pelo que pleiteia seu pagamento.

Os reclamados afirmam que a autora deixou de comparecer ao trabalho em 10/02/2015, tendo, inclusive, enviado notificação extrajudicial em 03/03/15, a qual não foi atendida, caracterizando-se o abandono de emprego. Afirmam que as férias proporcionais não são devidas nos casos em que há dispensa por justa causa do empregado.

A autora confirma sua intenção de parar de trabalhar (item 2 do seu depoimento). Por outro lado, o documento de id 4adcef4 demonstra o envio de notificação extrajudicial para convocação da autora ao retorno das atividades em 03/03/15, a qual, conforme documento de id 2e3c40b, foi recebido pela reclamante em 06/03/15, comprovando que o afastamento das atividades por iniciativa da mesma ocorreu sem o conhecimento do réu.

Desta feita, reconhece-se a rescisão contratual por justa causa do empregado, nos termos do artigo 482, "i", da CLT.

Considerando que não há controvérsia acerca do fato de que não houve quitação das verbas rescisórias, deferem-se:

- a. Saldo de salário de 10 dias;
- b. 3/12 de férias proporcionais acrescidas de 1/3;
- c. o saldo de salário será acrescido de 50%, por força do artigo 467 CLT.

A base de cálculo a ser observada é o salário de R\$983,40, reconhecido na presente decisão.

Quanto às férias proporcionais, cabe esclarecer que não se aplica a súmula 171 do TST em razão da recepção, pelo ordenamento jurídico, da Convenção 132 da OIT. Nesse sentido já se posicionou o E. TRT9:

RT-PR-09-07-2014 FÉRIAS PROPORCIONAIS. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. CONFLITO DE NORMAS JURÍDICAS. CLT E CONVENÇÃO 132 DA OIT. PREVALÊNCIA DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA AO TRABALHADOR. O art. 146, parágrafo único, da CLT, assegura ao trabalhador, com mais de 12 (doze) meses de serviço, a percepção de férias proporcionais, desde que a dispensa não tenha decorrido de justa causa. A Súmula 171 encontra-se em consonância com o parágrafo único, que foi acrescido ao texto do art. 146 da CLT pelo Decreto-lei 1.535, de 13.04.1977. A Convenção 132 da OIT, que foi inserida no direito pátrio em 06.10.1999, a partir de sua ratificação pelo Decreto 3.197/1999, por sua vez, em seu artigo 11, assegura a todo empregado que tenha completado o período mínimo de serviço que pode ser exigido de acordo com o parágrafo 1 do Artigo 5 da Convenção o direito, em caso de cessação da relação empregatícia, a um período de férias remuneradas proporcional à duração do período de serviço pelo qual ela não gozou ainda tais férias, ou a uma indenização compensatória, ou a um crédito de férias equivalente. A regra constante no art. 11, da Convenção 132, não impõe outras limitações ao direito a férias proporcionais, além do período mínimo de trabalho, diferente do que ocorre na CLT e na orientação do Tribunal Superior do Trabalho. A situação que se verifica é de conflito entre fontes normativas de direito, ou, como se costuma designar na doutrina, uma antinomia jurídica. A doutrina clássica propõe critérios para redução de conflitos normativos, que, de acordo com Norberto Bobbio, se apresentam de três formas, considerando que existiriam três formas de antinomias: a) critério cronológico; b) critério da especialidade; c) critério hierárquico. A solução que se apresenta é adotar uma linha hermenêutica aberta, que conduza a interpretação

sistemática do direito capaz de considerar as regras em estado de tensão, os critérios tradicionais de redução de conflitos normativos e o conjunto normativo existente no ordenamento, entre os quais se situam os princípios gerais de direito e, para a hipótese concreta, os princípios específicos de Direito do Trabalho. O caminho está na adoção do “princípio máximo de justiça”, que concede ao magistrado da causa, de acordo com sua convicção e com base na Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, art. 4º (quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito) e art. 5º (na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum), bem como no art. 8º da CLT (as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público) o poder de, entre as várias fontes normativas, optar por aquela que se mostre com o mais alto grau de justiça. Para o conflito que ora se apresenta, essa forma de interpretar e de aplicar o direito deve considerar as regras existentes no sistema jurídico interno, sem desprezar as regras oriundas do sistema internacional aplicável e especialmente o conjunto de princípios e valores que movem o Direito do Trabalho. Se adotado o critério cronológico de redução de conflitos normativos e considerando que norma posterior regulou a matéria de forma diversa, não caberia pensar na validade da norma da CLT. O parágrafo único do art. 146 estaria revogado pela Convenção 132 da OIT. Os critérios da especialidade e hierárquico parecem não auxiliar na solução do conflito, porque ambas as normas são de caráter específico e ostentam status de lei ordinária. De qualquer sorte, a Constituição da OIT adota como critério de prevalência normativa os princípios da norma mais favorável e da condição mais benéfica, ambos decorrentes do princípio da proteção, que move o Direito do Trabalho em todos os seus aspectos. O princípio da norma mais favorável tem sido o elemento definidor no processo de redução de antinomia normativa, e, no entender desta Relatora, aplica-se à situação em exame. O direito a férias, integrais ou proporcionais, se adquire pela vigência do contrato em determinado lapso temporal. Trata-se de direito que o trabalhador vai adquirindo a cada mês do contrato e, portanto, não poderia a lei trabalhista violar esse direito adquirido, de forma proporcional, com a recusa da remuneração corresponde na hipótese de ruptura por justa causa. Recurso ordinário da ré a que se nega provimento, no particular. (TRT-PR-01505-2010-093-09-00-7-ACO-22356-2014 - 2A. TURMA. Relator: MARLENE TERESINHA FUVERKI SUGUIMATSU. Publicado no DEJT em 09-07-2014).

Por outro lado, indevido o pagamento de 13º salário proporcional, o qual é previsto pela Lei 4.090/61, artigo 3º, somente para os casos de dispensa imotivada do empregado pelo empregador.

Indeferem-se, ainda, face à forma de rescisão contratual, aviso prévio e guias para habilitação no seguro-desemprego.

Deverá a reclamada proceder à baixa do contrato na CTPS da reclamante.

HORAS EXTRAS

Narra a autora que foi contratada para laborar de segunda a sexta-feira, das 08h00 às 17h00, com uma hora de intervalo, mas que não usufruía do aludido intervalo. Afirma que, pelo menos duas vezes na semana, permanecia até às 18h00 e que, em uma ocasião, laborou até às 22h00. Requer o pagamento, como extras, das horas excedentes à 8ª diária ou 44ª semanal, com adicional de 50%, inclusive intervalo intrajornada, além de reflexos em DSR, aviso prévio, 13º salário e férias mais 1/3.

Os réus negam a existência de horas extraordinárias prestadas pela reclamante e sustentam que a mesma usufruía de 1h00 diária de intervalo intrajornada.

Primeiramente, é incontroverso que a jornada contratual era das 08h00 às 17h00, com uma hora de intervalo, de segunda a sexta-feira.

Considerando que o contrato de trabalho se deu após a promulgação da EC 72, em 02/04/2013, a reclamante faz jus à limitação de sua jornada conforme o inciso XIII do art. 7.º da Constituição Federal, com o pagamento de horas extras.

Entretanto, nos termos do art 74, § 2º, da CLT e Súmula 338 do TST, apenas as empresas com mais de 10 empregados estão obrigadas a manter registro de horário de seus empregados.

Dessa forma, considerando que a reclamante não comprovou o labor em detrimento dos intervalos intrajornada, ônus que lhe incumbia, indefere-se o pedido de horas extras no particular.

Por outro lado, o reclamado incorreu em confissão ficta ao afirmar que “não se recorda se a autora chegou a ficar alguns dias até mais tarde com o enteado do depoente” (item 3).

Destarte, reconhece-se como verdadeiro que, duas vezes por semana, a serem consideradas segunda e terça-feira, para fins de liquidação, a reclamante laborava até às 18h00. Reconhece-se ainda que, em uma ocasião, a ser considerada, para os mesmos fins, o dia 10/02/2015, a reclamante laborou até às 22h00.

Do cotejo da jornada reconhecida e dos comprovantes de pagamento colacionados aos autos verifica-se que nenhum valor foi quitado a título de horas extras.

Destarte, defere-se, como extra, com adicional legal, todo o tempo trabalhado além da 8ª diária, bem como o labor não compreendido em tais elastecimentos, mas que implicava extrapolação da 44ª semanal, no limite do pedido.

Na base de cálculo das horas extras serão consideradas todas as parcelas salariais de caráter mensal que remuneram a jornada normal e divisor 200.

Por habituais, as horas extras geram reflexos em REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS (domingos e feriados) e, juntamente com estes, em férias acrescidas de 1/3.

Indeferem-se reflexos em aviso prévio e 13º salário proporcional, ante a rescisão por justa causa da empregada.

ADICIONAL NOTURNO

Postula a reclamante o pagamento de adicional noturno, ao argumento de que, em três sábados, trabalhou como babá das 19h00 às 03h00.

Os réus negam que tais fatos tenham ocorrido.

Considerando que a autora não cumpriu com o ônus de demonstrar o fato constitutivo de seu direito, conforme os artigos 818 da CLT e 333, I do CPC, indefere-se, inclusive consectários.

REEMBOLSO DE VALORES GASTOS PELA RECLAMANTE

Expõe a reclamante que, durante uma semana, levou o filho dos reclamados para o colégio utilizando transporte público, tendo arcado com o valor total de R\$46,80 em passagens, em relação ao qual pretende o reembolso.

Os réus negam que tal fato tenha ocorrido e sustentam que a reclamada possuía veículo a sua disposição para a realização de quaisquer deslocamentos.

A reclamante não comprovou os fatos alegados, ônus que lhe incumbia, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, I do CPC.

Desta feita, indefere-se.

FGTS

O parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, ao estender o direito ao FGTS aos empregados domésticos, o fez de acordo com com “as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades (...)”.

Dessa forma, considerando que à época do contrato não havia regulamentação do referido direito no ordenamento jurídico, tem-se a facultatividade dos recolhimentos do FGTS.

Considerando que não restou demonstrado que os réus tenham optado pelo recolhimento, indeferem-se os pedidos atinentes ao FGTS.

DANOS MORAIS

Postula a autora o pagamento de danos morais, ao argumento de que os réus agiram de má-fé e não observaram as obrigações contratuais, sobrecarregando-a e não recolhendo os encargos decorrentes da relação trabalhista. Afirma, ainda, que sofria ofensas pelo filho do reclamado, o qual afirmava que “a comida dela era horrível, que ela era chata, feia, gorda, dentre outros insultos degradantes”.

Os réus negam a ocorrência de danos à moral da reclamante.

Não há como se acolher o pleito com base nas alegações de má-fé, inobservância às obrigações contratuais e não recolhimento de encargos, eis que genéricas.

Quanto à sobrecarga alegada, entende este Juízo que as horas extras prestadas se tratam de dano patrimonial que já está sendo reparado pela presente decisão.

Por fim, não se pode conceber que as supostas ofensas – as quais, ressalte-se, sequer foram comprovadas, ônus que incumbia à reclamante – proferidas por uma criança que a própria autora admite ter necessidades especiais sejam consideradas fato lesivo aos direitos da personalidade.

Assim, indefere-se.

MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT

Considerando que a mora no pagamento das verbas rescisórias se deu em razão do abandono de emprego pela reclamante, incabível a multa do artigo 477 da CLT. Nesse sentido:

TRT-PR-17-09-2013 ABANDONO DE EMPREGO. MORA NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS CAUSADA PELA RECLAMANTE. MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO INDEVIDA. O não pagamento das verbas rescisórias no prazo do art. 477, § 6º, da CLT é incontroversa. Manteve-se a dispensa por justa causa decorrente de abandono de emprego aplicada à Reclamante. Considera-se, portanto, caracterizada a ressalva à incidência da penalidade, pois a obreira comprovadamente deu causa à mora (art. 477, § 8º, da CLT, parte final), não atendendo a quaisquer dos telegramas que lhe foram enviados, dos quais constava, inclusive, comunicação de saldo de salários a perceber e rescisórias. Recurso da Reclamante a que se nega provimento. (TRT-PR-15256-2011-011-09-00-7-ACO-36992-2013 - 7A. TURMA. Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES. Publicado no DEJT em 17-09-2013).

RESPONSABILIDADE DOS RECLAMADOS

Nos termos do artigo 1.511 do Código Civil, a responsabilidade do casal é solidária pelas verbas decorrentes de serviços prestados em benefício da entidade familiar.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Indefere-se o requerimento de aplicação das penas de litigância de má-fé, porquanto não constata o Juízo tenha a parte autora agido de forma a causar, dolosamente, prejuízos à parte ré, não estando presentes os requisitos do artigo 17 do CPC.

COMPENSAÇÃO DE VALORES REFERENTES A MÓVEIS ADQUIRIDOS EM CARTÃO DE CRÉDITO DO RECLAMADO

Pretendem o réus a compensação de valores pagos à reclamante como adiantamento salarial.

Sem razão.

O réu admitiu, em depoimento pessoal, que os valores que pretende ver compensados como “adiantamento salarial” referem-se a “valores devidos pela autora em virtude de móveis financiados pelo réu” (item 7).

A pretensão de cobrança de crédito não relacionado às verbas deferidas no presente feito deveria ser deduzida em ação própria, no caso, a reconvenção.

Ressalte-se que é possível postular, na peça contestatória, apenas a compensação de valores pagos sob o mesmo título, sendo esta a interpretação adequada do art. 767 da CLT, em consoância com a OJ EX SE – 01 do TRT da 9ª Região.

A Súmula nº 18 do TST dispõe, ainda, que “a compensação, na Justiça do Trabalho, está restrita a dívidas de natureza trabalhista”.

Destarte, indefere-se.

DA JUSTIÇA GRATUITA

Presentes os requisitos da Lei 1.060/50, defere-se o benefício da justiça gratuita.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Em que pese entendimento pessoal no sentido de ser aplicável ao processo do trabalho o princípio da sucumbência previsto no artigo 20 do CPC, este juízo curva-se à orientação jurisprudencial predominante de que os honorários advocatícios no processo do trabalho somente se impõem quando presentes os requisitos da Lei nº 5.584/70.

Ausentes tais pressupostos, indeferem-se os honorários.

INSS E IMPOSTO DE RENDA

Ante o inciso VIII do artigo 114 da Constituição Federal, compete à Justiça do Trabalho executar, inclusive de ofício, as contribuições previdenciárias do empregado e do empregador devidas sobre os créditos trabalhistas deferidos.

Assim, deverão ser apurados, em liquidação, os valores devidos a título de contribuição para o INSS, mês a mês (art. 68, § 4º, do Decreto n.º 2.173/97 e artigos 276 e 277 do Decreto n.º 3.048/99), pelo empregado e pelo empregador, incidindo sobre as parcelas deferidas e não excepcionadas pelo § 9º do artigo 28 da Lei 8.212/1991, incluindo-se na execução da sentença.

Os valores devidos pelo(a) reclamante deverão ser descontados de seu crédito. Os valores devidos pela(o) reclamada(o), somados às contribuições do(a) reclamante, com os acréscimos legais, deverão ser incluídos na condenação da reclamada.

Quanto ao pedido de responsabilização dos reclamados pelo valor à maior eventualmente imputado à reclamante a título de recolhimentos fiscais e previdenciários em decorrência do adimplemento tardio das parcelas salariais, não assiste razão à reclamante. Isto porque os recolhimentos na forma determinada são previstos legalmente, não podendo, desta forma, se entender que houve ato ilícito da reclamada passível de ser indenizado. Neste sentido é a OJ 363 da SDI-1 do TST:

DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. CONDENÇÃO DO EMPREGADOR EM RAZÃO DO INADIMPLEMENTO DE VERBAS REMUNERATÓRIAS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADO PELO PAGAMENTO. ABRANGÊNCIA. Inserida em 20.05.2008. (DJU-20.05.2008, p.14- 15) A responsabilidade pelo recolhimento das contribuições social e fiscal, resultante de condenação judicial referente a verbas remuneratórias, é do empregador e incide sobre o total da condenação. Contudo, a culpa do empregador pelo inadimplemento das verbas remuneratórias não exime a responsabilidade do empregado pelos pagamentos do imposto de renda devido e da contribuição previdenciária que recaia sobre sua quota-parte.

Compete à Justiça do Trabalho apreciar a controvérsia alusiva aos descontos de imposto de renda sobre os créditos trabalhistas deferidos em suas decisões, por força do artigo 114 da Constituição

Federal, já que se trata de obrigação cujo fato gerador é a condenação ao pagamento de verbas inerentes do contrato de trabalho havido entre as partes.

Por força do disposto no Provimento 01, de 05.12.96, da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, impõe ser observado quanto ao crédito trabalhista o disposto no artigo 56, §1º, incisos I, II, III, da Lei 8.541/92, que prevê a incidência do tributo sobre os rendimentos pagos em execução de decisão judicial, devendo ser descontado e recolhido pela pessoa física ou jurídica obrigada ao pagamento, no momento em que, por qualquer forma, esses rendimentos se tornem disponíveis para o(a) reclamante.

Considerando a nova redação dada ao item IX da Orientação Jurisprudencial n. 25 da Seção Especializada do e. TRT da 9ª Região, reformulo o meu entendimento, pelo que o imposto de renda deverá incidir mês a mês sobre os créditos reconhecidos nesta decisão, observados os critérios estabelecidos em referida Orientação:

IX – Critério de apuração e base de cálculo. O imposto de renda incidente sobre as verbas tributáveis deferidas no título executivo deve ser calculado mês a mês, levadas em conta as tabelas e alíquotas das épocas próprias a que se referem tais verbas, observada a soma das verbas tributáveis deferidas na demanda e dos valores tributáveis recebidos durante a contratualidade, para apuração da correta alíquota incidente. O valor devido deverá ser atualizado pelos mesmos índices de correção monetária adotados para a atualização dos créditos trabalhistas. NOVA REDAÇÃO pela RA/SE/004/2009, DEJT Divulgação 21/10/2009, Publicação 22/10/2009

Excluem-se da incidência do imposto de renda as verbas indenizatórias e o FGTS, nos termos do artigo 6º, V, da Lei n.º 7.713/88 e artigo 46, §2º, da Lei 8.541/92, bem como os juros moratórios, por força do disposto na OJ 400 da SDI-1 do TST. Modifico, no particular, o meu entendimento.

ÉPOCA PRÓPRIA PARA CORREÇÃO MONETÁRIA

As verbas deferidas deverão ser corrigidas monetariamente a partir das respectivas datas de exigibilidade, nos termos do artigo 39 da Lei nº 8.177/91, observando-se ainda, o disposto na OJ EX SE 06, do E. TRT da 9ª Região e, nas condenações por dano moral, o disposto na Súmula nº 439 do E. TST.

LIMITES DA INICIAL

Deverão ser observados os limites de valores indicados na petição inicial.

ISSO POSTO, decide a 4ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa **ACOLHER EM PARTE** o pedido formulado por **A. A. G.** em face de **J. G. C. O.** e **L. M.**, nos termos da fundamentação, que se incorpora ao dispositivo para todos os efeitos legais. O crédito será apurado em liquidação por cálculo. Juros moratórios e correção monetária na forma da lei. Cumpra-se no prazo legal. Custas pela reclamada, no importe de R\$ 16,00, calculadas sobre R\$ 800,00 (oitocentos reais), valor provisoriamente arbitrado à condenação. Cientes as partes. Nada mais.

SIMONE GALAN DE FIGUEIREDO

Juíza do Trabalho

Sentença da 8ª Vara do Trabalho de Curitiba, publicada no DEJT 17/12/2015, Juíza do Trabalho Juliane Penteado de Carvalho Bernardi.

I RELATÓRIO

FMS, qualificada nos autos, ajuizou ação trabalhista em face de J. A. R. e B. A. R, já qualificadas. Formulou o pedido de pagamento de verbas rescisórias, dentre outros, e atribuiu à causa o valor de R\$33.000,00.

As Reclamadas apresentaram defesa conjunta escrita, a qual foi impugnada pela Reclamante.

Foi produzida prova documental, colhido depoimento pessoal das partes e ouvidas duas testemunhas.

Encerrada a instrução, as razões finais foram remissivas. As propostas conciliatórias restaram rejeitadas.

II FUNDAMENTAÇÃO

PRELIMINARMENTE

1. Ilegitimidade passiva

A legitimidade para a causa consiste na pertinência subjetiva da ação, ou seja, se autor e réu são, respectivamente, titular ativo e passivo da obrigação de direito material deduzida em Juízo. Todavia, o exame dessa legitimidade deve ser feito com abstração das possibilidades que no mérito o julgador irá deparar-se (*in status assertiones*). A negativa da existência de responsabilidade não torna a parte ilegítima para figurar em um dos polos da ação, sendo este fato apreciado no mérito, resultando no acolhimento ou rejeição do pedido do autor, quanto à responsabilidade do réu. Rejeito a preliminar.

MÉRITO

1. Responsabilidade das Reclamadas

A Reclamante afirma que ambas as Reclamadas foram suas empregadoras, sendo que detinha

obrigações e responsabilidade para com ambas. Postula a responsabilização solidária das Reclamadas.

As Reclamadas negam que a 2ª Reclamada tenha sido empregadora da Reclamante, uma vez que sequer residia no local, postulando sua exclusão de eventual condenação.

Analiso.

O artigo 1º, da lei nº 5859/72, que disciplina o trabalho da doméstica, qualifica os serviços em questão como sendo aqueles realizados em prol de uma pessoa ou de uma entidade familiar.

A Reclamante não logrou demonstrar que a segunda Reclamada integrava a mesma unidade familiar residente no local da prestação de serviços, não tendo se desincumbido do *onus probandi* que lhe incumbia (artigo 333, I, do CPC c/c art. 818 da CLT).

Os atos praticados pela 2ª Reclamada eram de mera gestão do patrimônio da 1ª Reclamada, não se confundindo com o de empregador, já que não se beneficiava dos frutos do trabalho prestado pela Reclamante.

Nesse sentido:

CUIDADORA, DOMÉSTICA. GESTOR FINANCEIRO INFORMAL DA FALECIDA. O termo “família” contido no parágrafo 1º da lei 5.859/72 permite concluir que todas as pessoas que moram na mesma casa ficam obrigadas a cumprir os direitos devidos ao empregado doméstico. Estas é que devem integrar o polo passivo da relação jurídica havida entre as partes como co-empregadores, sendo-lhes cabível a responsabilidade solidária quanto ao pagamento das verbas trabalhistas. No entanto, no caso de falecimento da empregadora que reside sozinha e é a beneficiária única dos serviços prestados, o espólio do de cujus é que responde pela dívida trabalhista. Diante de tal raciocínio, a hipótese não rege a inclusão do gestor financeiro informal como ente empregador em razão de existência de união, revezamento ou não para o pagamento do trabalhador doméstico, mas a aplicabilidade da lei civil que rege a sucessão ao processo trabalhista. (TRT-1 - RO: 00002479620115010242 RJ , Relator: Marcelo Antero de Carvalho, Data de Julgamento: 05/11/2014, Décima Turma, Data de Publicação: 13/11/2014)

Ante o exposto, julgo **improcedentes** os pedidos em face da 2ª Reclamada.

2. Remuneração

Afirma a Reclamante que foi contratada pelo salário líquido de R\$1.600,00 e que, após dois meses de contrato, foi surpreendida com descontos referentes a verbas como INSS e vale transporte, o que reduziu seu salário indevidamente. Postula o pagamento das diferenças de salário e das verbas

rescisórias decorrentes da indevida redução.

Sem razão.

Conforme os documentos apresentados pela própria Reclamante, tais como contrato de experiência e CTPS, desde o início do contrato houve a fixação de salário bruto de R\$1.600,00. Os holerites apresentados pela Reclamada e devidamente assinados pela Reclamante também indicam que desde o início do contrato o salário foi pago da mesma forma, sendo efetuados apenas os descontos legais sobre o valor bruto de R\$1.600,00.

A Reclamante não logrou êxito em comprovar que fora feito acordo em termos distintos daqueles constantes nos documentos dos autos, não tendo se desincumbido do *onus probandi* que lhe incumbia (artigo 333, I, do CPC c/c art. 818 da CLT).

Julgo **improcedentes** os pedidos.

3. Desvio de função (diferenças salariais)

Alega a Reclamante que foi contratada como cuidadora de idosos, sendo que durante todo o contrato também realizou outras funções e atividades como limpeza da residência e preparo de alimentação. Postula o pagamento de diferenças salariais de forma a compensar o trabalho excedente decorrente do desvio de função.

A Reclamada nega o desvio de função, afirmando que a Reclamante fora contratada como empregada doméstica.

Analiso.

A caracterização do desvio de função presume o desempenho exclusivo de função diversa daquela para a qual o empregado foi originalmente contratado e função que se enquadre na descrição de cargo de padrão hierárquico ou remuneratório superior. Para tanto, é necessário que o empregador possua quadro de pessoal organizado em carreira, o qual permita identificar as atividades e a remuneração inerentes a cada cargo, ou que adote faticamente hierarquia de cargos e de salários (princípio da primazia da realidade).

Os fatos narrados não se enquadram na descrição de desvio de função, eis que, por óbvio, não há quadro de pessoal organizado no empregador doméstico.

A própria Reclamante reconheceu, em audiência, que executava serviços de limpeza e cozinha apenas no intervalo em que a Reclamada estava descansando no período da tarde.

Oportuno esclarecer que atividades **correlatas e/ou complementares** à função, e realizadas durante a jornada de trabalho, não implicam acúmulo de funções, desde que compatíveis com a condição pessoal do trabalhador e que não provoquem desvirtuamento da função principal (inteligência do

parágrafo único do art. 456 da CLT), como é o caso.

Não há nos autos qualquer documento ou depoimento de testemunha que ateste a veracidade das alegações da Reclamante, não tendo se desincumbido do *onus probandi* que lhe incumbia (artigo 333, I, do CPC c/c art. 818 da CLT).

Julgo **improcedente** o pedido.

4. Multa do art. 467, CLT

Não havia verbas incontroversas a serem pagas em primeira audiência, razão pela qual julgo **improcedente** o pedido.

5. Retenção da CTPS - indenização por danos materiais

Afirma a Reclamante que a Reclamada reteve sua CTPS ao final do contrato, devolvendo-a apenas em janeiro de 2015, o que lhe causou prejuízos de natureza material já que não pôde firmar novos contratos de trabalho.

A Reclamada nega a retenção, afirmando que a Reclamante não compareceu para retirar a CTPS no dia e local combinado.

Analisando.

A testemunha Adilson, contador da Reclamada, afirmou que a CTPS estava à disposição ao final do contrato e que a Reclamante não compareceu para retirá-la, sendo que o depoente repassou o documento à Reclamada, a qual efetuou a entrega posteriormente.

A Reclamada não pode ser responsabilizada por atos exclusivos da Reclamante e, se esta deixou de comparecer para retirar o documento, é a única responsável por qualquer dano que eventualmente possa ter sofrido.

De qualquer forma, sequer o dano restou comprovado, eis que nada nos autos confirma a versão da obreira de que foi prejudicada na obtenção de novo emprego.

Julgo **improcedente** o pedido.

6. Jornada de trabalho - horas extras - intervalo intrajornada

Conforme indicado na exordial, bem como documentos de fls. 26-30 e 83-99, a Reclamante era submetida à legislação do empregado doméstico. O período do contrato de trabalho é posterior à Emenda Constitucional nº 72/2013 (que conferiu aos empregados domésticos, dentre outros, o direito à remuneração do serviço extraordinário superior à das horas extras normais), mas é anterior

à LC 150/2015, que regulamentou a EC. Assim, concluo que a Autora não faz jus ao recebimento de horas extras, sejam as excedentes à jornada máxima diária e semanal, sejam as decorrentes de violação do intervalo, eis que, no período do contrato de trabalho, o direito às horas extras não estava regulamentado.

Julgo **improcedentes** os pedidos.

7. Vale transporte

Alega a Reclamante que não recebia os valores referentes ao vale transporte para os sábados laborados e que o vale transporte dos dias úteis era pago em atraso. Postula o pagamento do vale transporte.

Certo é que o direito à percepção do vale-transporte ocorre com a observância das condições e limites estipulados na Lei nº 7.418/85 e no Decreto nº 95.247/87. O art. 7º deste diploma legal determina que é ônus do empregado informar ao empregador a sua necessidade em receber o benefício, informando o seu endereço residencial e os meios e transportes mais adequados ao deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

A Reclamante reconhece que recebia corretamente o vale transporte para os dias laborados de segunda a sexta, o que resta confirmado pelo documento de fl. 94.

Não há, contudo, prova nos autos de prestação de serviço aos sábados, pelo que concluo que não preencheu os referidos requisitos para percepção do benefício para tal dia da semana.

Doutro turno, o mero atraso no pagamento do vale transporte, ainda que restasse comprovado, não gera o direito ao pagamento em dobro, eis que inexistente previsão legal para tanto. Não restou comprovada, ainda, a existência de diferenças de vale transporte nos meses em que o contrato estava vigente.

Julgo **improcedente** o pedido.

8. Indenização por assédio moral

Alega a Reclamante que sofria assédio moral no ambiente de trabalho através de palavras e atitudes da 2ª Reclamada. Requer a condenação da parte Reclamada ao pagamento de indenização por assédio moral.

A testemunha Vanessa foi enfática em confirmar o tratamento desrespeitoso perpetrado pela 2ª Reclamada para com a Reclamante.

Não restou comprovada a ocorrência dos demais fatos alegados pela Reclamante.

Em que pese não tenha sido reconhecido o vínculo empregatício com a 2ª Reclamada não há como

negar a ocorrência de situações vexatórias geradas por esta.

Em uma relação de trabalho, o empregador tem, dentre vários deveres, o de zelar por um ambiente de trabalho harmonioso e sadio.

Ainda que as grosserias não tenham sido realizadas pela empregadora, o assédio ocorreu no ambiente de trabalho e durante a jornada, pelo que não há como isentar o empregador da culpa pelo tratamento desrespeitoso sofrido, colaborando para a desarmonia do ambiente e para a humilhação da empregada.

Assim, atribui-se à empregadora o dever de indenizar, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil e do art. 7º, inc. XXVIII, da CRFB/1988. Enfatizo que o poder diretivo inerente ao empregador não é ilimitado nem discricionário, encontrando óbice nos ditames legais e contratuais, assim como nos princípios jurídicos.

O tratamento dispensado à Reclamante enquadra-se em mácula à dignidade e abala emocionalmente a pessoa, seus valores médios, com evidente culpa do empregador, que nenhuma conduta tomou para afastar o tratamento apresentado em face de seus empregados, evidenciando-se o nexo de causalidade a agasalhar o pleito de indenização por assédio moral, tratando-se de conduta reprovável por parte da empregadora.

No que tange ao *quantum* da indenização, seus critérios de arbitramento encontram substrato legal, mas principalmente doutrinário, devendo-se levar em consideração a intensidade/gravidade do dano sofrido (art. 944 do CC), o grau de culpa do causador do dano (parágrafo único do art. 944 do CC e art. 945 do CC), a condição econômico-financeira do ofensor e do ofendido, bem como o caráter pedagógico da indenização fixada, de forma que possua o condão de compelir o empregador a não repetir a atitude praticada.

In casu, reputo o valor de R\$ 4.000,00 adequado e suficiente para atender ao caráter punitivo e pedagógico da indenização. Não é uma quantia excessiva, principalmente diante da culpa e da condição econômico-financeira da ofensora. Também não se pode desconsiderar que a prática não ocorreu uma ou algumas vezes, mas era reiterada. Por outro lado, não é uma quantia irrisória, pois, em que pese haver dano que atingiu a esfera moral da Autora, a gravidade não é deveras intensa, tanto que não culminou em qualquer dano físico ou estético.

Pelo exposto, condeno a Reclamada ao pagamento de R\$ 4.000,00 a título de indenização por assédio moral.

9. Justiça gratuita

Concedo à parte Autora os benefícios da justiça gratuita (art. 790, § 3º, da CLT), ante a declaração de hipossuficiência econômica à fl. 30.

10. Descontos fiscais

Em atenção ao disposto no art. 832, § 3º, da CLT, declara-se que as parcelas constantes da condenação tem natureza indenizatória.

11. Juros e correção monetária

Juros de 1% ao mês a partir do ajuizamento da ação (art. 883 da CLT e artigo 39, § 1º, da Lei n.º 8.177/91).

A correção monetária incide a partir do momento em que a verba torna-se legalmente exigível. Em relação ao salário, a época própria é o mês subsequente ao da prestação laboral (art. 39 da Lei nº 8.177/91 c/c art. 459 da CLT), de forma que a correção monetária deverá ser calculada com o índice do mês subsequente ao trabalhado e não de acordo com o índice do mês de competência. Deverão ser aplicados os índices constantes da Tabela Única para Atualização e Conversão de Débitos Trabalhistas.

Quanto a eventuais indenizações, correção monetária a partir do arbitramento (Súmula 439 do TST).

III - DISPOSITIVO

Ante o exposto rejeito as preliminares e, no mérito, **JULGO IMPROCEDENTES OS PEDIDOS de FMS** em face de **B A R** e **JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTES OS PEDIDOS de FMS** em face de **J A R** nos termos da fundamentação, que passa a integrar o presente dispositivo.

Não há abatimento a ser determinado, eis que não houve pagamento da verba deferida.

Concedo os benefícios da justiça gratuita à Autora.

Custas pela parte Reclamada, no importe de R\$ 80,00, calculadas sobre R\$ 4.000,00, valor provisoriamente arbitrado à condenação.

Cumpra-se após o trânsito em julgado.

Cientes as partes.

Curitiba, 17 de dezembro de 2015.

Juliane Penteado de Carvalho Bernardi

Juíza do Trabalho Substituta

TST

TST -SUM-377 PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO (nova redação) - Res. 146/2008, DJ 28.04.2008, 02 e 05 .05.2008 Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

TST -SUM-448 ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO Nº 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 4 da SBDI-1 com nova redação do item II) - Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014 Súmulas A-145

I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

II – A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano.

TRT - 3ª REGIÃO

TRTMG - SÚMULA Nº 19 DO TRT DA 3ª REGIÃO - EMPREGADO DOMÉSTICO. FÉRIAS PROPORCIONAIS. ART. 7º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. As férias são um direito constitucional do empregado doméstico, sendo-lhe aplicáveis as disposições da CLT que preveem o seu pagamento proporcional. (SÚMULA 19, TRT3)

TST -OJ SDI-1 nº 358. SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. EMPREGADO. SERVIDOR PÚBLICO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.02.2016) - Res. 202/2016, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.02.2016

I - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

II – Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.

Aplicável ao DOMÉSTICO mesmo antes da LC 150/2015, conforme precedente AIRR-575-78.2011.5.04.0521 e notícia do TST de 10/06/2015 e disponível em <http://www.tst.jus.br/busca-de-noticias?p_p_id=buscanoticia_WAR_buscanoticiasportlet_INSTANCE_xI8Y&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=2%20&advanced-search-display=yes%20&articleId=14157847%20&version=1.2%20&groupId=10157%20&entryClassPK=14157849>; acesso em 01/07/2016)

SISTEMA DE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO -MEDIADOR

(SECRETARIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO – SRT)

A pesquisa objetivou consultar as normas coletivas registradas no Sistema Mediador, localizada na página virtual do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>).

Foram encontrados, no dia 06-07-2016, 05 (cinco) instrumentos coletivos registrados por meio do sistema Mediador acerca do trabalho doméstico.

Fonte: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo em 06jul2016> às 10h35.

Nº do Registro	SP002026/2014 Nº da Solicitação MR006848/2014
Tipo do Instrumento	Convenção Coletiva Vigência 01/01/2014 - 31/12/2014 *VIGÊNCIA EXPIRADA
Partes	SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMESTICOS DE ARARAQUARA E REGIAO SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMESTICOS DE CAMPINAS E REGIAO

Nº do Registro	SP005331/2016 Nº da Solicitação MR013463/2016
----------------	---

Tipo do Instrumento	Convenção Coletiva Vigência 01/01/2016 - 31/12/2016
Partes	SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMESTICOS DE ARARAQUARA E REGIAO SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMESTICOS DE CAMPINAS E REGIAO

Nº do Registro	SP006582/2016 Nº da Solicitação MR011874/2016
Tipo do Instrumento	Convenção Coletiva Vigência 01/01/2016 - 31/12/2016
Partes	SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMESTICOS DE ARACATUBA E REGIAO SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMESTICOS DE CAMPINAS E REGIAO

Nº do Registro	SP009112/2015 Nº da Solicitação MR003299/2015
----------------	---

Tipo do Instrumento	Convenção Coletiva Vigência 01/01/2015 - 31/12/2015 * VIGÊNCIA EXPIRADA
Partes	SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMESTICOS DE JUNDIAI E REGIAO e Outros SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMESTICOS DE CAMPINAS E REGIAO

Nº do Registro	SP013682/2014 Nº da Solicitação MR007206/2014
Tipo do Instrumento	Convenção Coletiva Vigência 01/01/2014 - 31/12/2014 * VIGÊNCIA EXPIRADA
Partes	SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMESTICOS DE JUNDIAI E REGIAO SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMESTICOS DE CAMPINAS E REGIAO

Convenção Coletiva de Trabalho - Sindicato das Empregadas Domésticas e Trabalhadores Domésticos de Araraquara e Região 2016

Nº do Registro	SP005331/2016
	Nº da Solicitação
	MR013463/2016
Tipo do Instrumento	Convenção Coletiva
	Vigência
	01/01/2016 - 31/12/2016
Partes	SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMESTICOS DE ARARAQUARA E REGIAO
	SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMESTICOS DE CAMPINAS E REGIAO

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP005331/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/05/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013463/2016

NÚMERO DO PROCESSO: 47998.001888/2016-51

DATA DO PROTOCOLO: 28/03/2016

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

F O N T E : <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR013463/2016>

Em 06jul2016 às 11h15

SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMESTICOS DE CAMPINAS E REGIAO, CNPJ n. 05.198.380/0001-

34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA LUCIA LOPES DA SILVA;
E

SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMESTICOS DE ARARAQUARA E REGIAO, CNPJ n. 06.880.953/0001-78, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). RENATA APARECIDA PASSADOR;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2016 a 31 de dezembro de 2016 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregadas e Trabalhadores Domésticos, Babá, Caseiro, Cozinheira, Faxineira, Jardineiro do lar, Lavanderia, Enfermeira do lar, Motoristas Particular, Vigia do lar, Governanta**, com abrangência territorial em **Araraquara/SP, Matão/SP e São Carlos/SP**.

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de 1º (primeiro) de Janeiro de 2016, deverão ser praticados nas cidades abrangidas pela presente Convenção o piso salarial como base para cálculos de salários, com jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, já computados os descansos semanais remunerados, o piso salarial de R\$ 1.065,00 (um mil e sessenta e cinco reais).

Parágrafo primeiro: Considera-se trabalhador doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

CLÁUSULA QUARTA - EMPREGADO QUE MORA NO LOCAL DE TRABALHO

Por ser a categoria de domésticas uma categoria com particularidades, como no caso de empregados

que residem no local de trabalho, fica estabelecido para esses empregados piso salarial mínimo diferenciado, após 90 (noventa) dias de trabalho, conforme tabela abaixo:

PROFISSIONAL	MORA NO LOCAL DE TRABALHO
BABÁ (01 CRIANÇA)	R\$ 1.729,00
BABÁ (01 CRIANÇA) FOLGUISTA	R\$ 1.347,00
BABÁ (02 ou MAIS CRIANÇAS)	R\$ 1.915,00
BABÁ (02 ou MAIS CRIANÇAS) FOLGUISTA	R\$ 1.421,00
COPEIRA	R\$ 1.544,00
COZINHEIRA FORNO e FOGÃO	R\$ 1.791,00
CUIDADOR DE IDOSOS ou PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS	R\$ 1.852,00
CUIDADOR DE IDOSOS ou PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS - FOLGUISTA	R\$ 1.544,00
DOMÉSTICA	R\$ 1.482,00
GOVERNANTA / MORDOMO	R\$ 3.025,00
MOTORISTA	R\$ 1.915,00
CASEIRO / JARDINEIRO / PISCINEIRO	R\$ 1.704,00
DEMAIS FUNÇÕES	R\$ 3.039,00

Parágrafo primeiro – Fica assegurado, aos empregados admitidos anteriormente a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como aos empregados cujo reajuste salarial previsto na cláusula sexta (10,96%) não tenha alcançado o piso salarial mínimo diferenciado estabelecido no *caput*, a adequação dos seus salários de acordo com suas respectivas funções conforme especificado na tabela acima.

Parágrafo segundo – Sem prejuízo do direito a um descanso semanal remunerado, preferencialmente aos Domingos, fica garantido aos Empregados que moram no local de trabalho, o direito a um descanso semanal remunerado coincidente com o DOMINGO, 01 (uma) vez ao mês.

Parágrafo terceiro – É vedado ao empregador doméstico descontar do empregado os gastos desse com água, luz e produtos de higiene e limpeza, exceto os caseiros.

Parágrafo quarto – Por ser situação especial os empregados que moram no local de trabalho terão direito a receber ligações de seus familiares, sendo que o empregador permitirá ao empregado uma

ligação semanal para sua residência, de até 05 (cinco) minutos, caso o empregado ligue mais de uma vez por semana ou sua ligação seja superior a 05 (cinco) minutos fica autorizado o desconto proporcional ao excedente.

Parágrafo quinto – Não está excluída a necessidade do controle de jornada, sendo certo que o piso supra engloba salário referente a jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais já inclusos os DSR's. Horas extras, ou laboradas no período noturno devem ser remuneradas tendo por base o piso salarial e devem obrigatoriamente estarem discriminadas no holerite.

Parágrafo sexto - No caso de empregados que moram no local de trabalho, a partir da data da rescisão do contrato, fica garantido o prazo de 30 dias para desocupação do imóvel em caso de demissão sem justa causa. Em se tratando de pedido de demissão ou dispensa por justa causa, fica garantido o prazo de 10 dias para desocupação do imóvel.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Aos salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com data base em 1º (primeiro) de janeiro, será aplicada, a título de Reajuste Salarial, a inflação medida pelo INPC/IBGE apurado nos últimos 12 meses (10,96%).

Parágrafo único - Os empregados admitidos após 1 janeiro de 2015, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/12 por mês, com exceção aos pisos já estabelecidos na tabela de funções e salários. Nenhum trabalhador da categoria poderá perceber valor inferior ao piso normativo estipulado nesta Convenção, desde que em jornada regular (8 horas diárias e 44 horas semanais).

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO EM CHEQUE

Os Empregadores que optarem por efetuar o pagamento de seus empregados em cheque, deverão propiciar aos seus empregados, dentro da jornada de trabalho, tempo hábil para recebimento em banco, desde que coincidente o horário de trabalho com o do expediente bancário.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento (holerite) com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação do empregador, do trabalhador e o valor do depósito do FGTS.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS / FÉRIAS / DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - PRAZOS

Os empregadores domésticos ficam obrigados a efetuar o pagamento do salário mensal, integral ou parcial, de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

1. O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 02 (dois) dias antes do início de seu gozo;

1. O pagamento das parcelas do 13º salário deverá respeitar os prazos estabelecidos na forma de Legislação Vigente, ou seja, primeira parcela deve ser paga de 1º de fevereiro até no máximo 30 de novembro e a segunda parcela invariavelmente até o dia 20 de dezembro e, em caso de pagamento de parcela única, a mesma deverá ser quitada até o prazo máximo de 20 de dezembro de 2015.

1. O não pagamento no prazo estabelecido na presente cláusula dos salários, 13º salário e férias acarretará ao empregador multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo e limitado o teto da multa a 01 (um) salário nominal do empregado;

1. **4.** A Lei 12.506/2011 aplica-se a Categoria das Domésticas, sendo vedado ao empregador exigir do empregado o cumprimento de aviso prévio superior a 30 dias, sendo obrigatoriamente pago os dias adicionais previstos na Lei, somente em caso de dispensa sem justa causa.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA NONA - FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS é obrigatório o recolhimento mensalmente, assim como o percentual indenizatório, legalmente estipulado pelo Governo Federal.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

Ficam obrigados os Empregadores a garantir um seguro de vida para seus Empregados, conforme cláusulas, coberturas e prazos descritos abaixo.

Os Empregadores fornecerão mensalmente aos empregados, Certificado de Seguro onde conste às coberturas, o nome e CPF dos empregados segurados, com o boleto devidamente quitado, neste certificado deverá constar a descrição clara e inequívoca da forma de indenização deste seguro aqui pactuado, para encaminhamento ao sindicato quando solicitado.

Seguem abaixo as coberturas mínimas necessárias:

-

CB - Cobertura Básica Morte:

Garante aos beneficiários o pagamento do capital segurado individual contratado para esta cobertura, no valor de R\$ 10.000,00 (Dez mil reais), em caso de morte do segurado por qualquer causa, devidamente coberta, exceto se decorrente de riscos excluídos, conforme condições gerais do seguro.

-

IPA - Invalidez Permanente Total ou Parcial Por Acidente:

Garante ao próprio Segurado o pagamento de uma indenização no valor de R\$ 10.000,00 (Dez Mil Reais), proporcional à perda ou redução funcional de um membro ou órgão, sofrida em consequência de acidente pessoal coberto, exceto decorrente de riscos excluídos, conforme condições gerais do seguro. O valor correspondente até 100 % do capital da cobertura básica. Para cálculo do capital segurado a ser pago será utilizado à tabela de cálculo para Invalidez Parcial que faz parte das Condições Gerais.

AF – Auxílio Funeral Titular:

Em caso de morte do segurado principal será indenizado a título de auxílio funeral o valor de R\$ 2.000,00 (Dois Mil Reais). Este auxílio deverá ser encaminhado ao responsável pelo funeral descrito no aviso de sinistro inicial ou a quem este determinar, em até 24 horas úteis para suprir tais despesas sem comprovação de gastos. Para recebimento deste auxílio bastará o encaminhamento do aviso de sinistro inicial, CPF do falecido, certidão de óbito e dados bancários para crédito. Este valor não será deduzido da indenização final a ser paga, referente a cobertura básica.

AA – Auxílio Alimentação / Cesta Básica:

No caso de morte do Segurado Titular, será encaminhado a título de Auxílio Alimentação uma cesta

alimentar mensal por um período de 4 (Quatro) meses no valor de R\$200,00 (Duzentos Reais) cada. Quando do preenchimento do aviso de sinistro inicial, poderá ser optado pelo envio das cestas em domicílio ou o pagamento em parcela única totalizando R\$ 800,00 (Oitocentos Reais). Esse valor não será deduzido da indenização final a ser paga.

Tais coberturas somente serão indenizadas se o empregado estiver registrado conforme Lei em vigor há pelo menos 90 dias corridos e em perfeitas condições de saúde para o trabalho, tal carência poderá ser excluída caso haja exames admissionais.

Inadimplência:

O não pagamento do boleto na data indicada, acarretará, perda dos direitos contratados, desde a 0:00 h do primeiro dia do mês do vencimento até à 0:00 h do dia seguinte a efetiva quitação.

Caso opte pela Corretora de Seguros indicada pelo sindicato, o mesmo deverá acessar o site www.spring.inf.br e fazer o cadastro do Empregado.

Mensalmente será encaminhado e-mail, o qual conterá instruções para cumprimento desta cláusula. Caso não receba tal e-mail deverá acessar o site www.spring.inf.br.

De imediato imprimirá o boleto para pagamento bancário, bem como o certificado de seguro onde constará às coberturas, e os dados do empregado segurado.

O Empregador se reserva o direito de aderir a outro plano de seguro desde que cumpra com todas as coberturas e condições securitárias aqui apresentadas e não gere ônus de qualquer natureza ao empregado segurado.

A não contratação de um seguro para os empregados ou sua inadimplência, acarretará ao empregador multa mensal de 15% (quinze por cento) do piso salarial da categoria, a ser paga a cada um de seus empregados, e ocorrendo eventos que gerariam os direitos e sem prejuízo das demais sanções legais, os Empregadores indenizarão diretamente o trabalhador ou seus beneficiários com importância equivalente ao triplo das aqui garantidas, nos mesmos prazos aqui definidos, ou concomitantes com a rescisão trabalhista.

Deverá ser apresentado o boleto bancário quitado e Certificado de Seguro, sempre que houver a necessidade de comprovação do cumprimento da convenção coletiva de trabalho.

O presente não tem natureza salarial, por não constituir contraprestação dos serviços.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

1. As horas suplementares de segunda a sábado serão remuneradas a 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de trabalho, não excedendo o limite máximo de 2 (duas) horas por dia.
1. As horas trabalhadas aos domingos e feriados serão remuneradas a 100% (cem por cento) sobre a hora normal de trabalho, assim como as excedentes às 02 (duas) horas diárias, exceto quando for concedida ao empregado folga substitutiva / compensatória.

Parágrafo primeiro – Ficam excluídos dessa remuneração, os empregadores que adotarem o sistema de Compensação de Horas, desde que tenha sido assinado um Acordo Coletivo de Trabalho com a anuência dos SINDICATOS PROFISSIONAL e PATRONAL, respectivamente.

Parágrafo segundo – O limite de duas horas extras diárias poderá ser excedido somente em casos especiais e mediante aprovação dos SINDICATOS PROFISSIONAL e PATRONAL, respectivamente.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

Fica estipulado que é considerada como jornada noturna a laborada entre as 22h00min e 05h00min da manhã, devendo as citadas horas serem pagas com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

1- Para os empregados contratados para laborar em período noturno, fica obrigatório que seja seguido o quanto previsto na Súmula 60 do Colendo TST, ou seja, é devida a hora noturna pela prorrogação da jornada noturna além das 05h00min da manhã.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Ocorrendo real necessidade de serviço, os empregadores poderão transferir ou levar seus empregados durante as viagens, desde que preenchidos os requisitos do Art. 469, e seus parágrafos da CLT, caso

em que, pagarão a título de adicional de transferência ou de viagem um percentual de 10% (dez por cento), em se tratando de transferência ou viagem provisória.

Parágrafo Único – A transferência ou viagem provisória não poderá superar o limite de 180 dias. Acima disso, a transferência se tornará permanente, fazendo jus ao adicional.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES

Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra função terá direito ao percentual de adicional correspondente a 20% (vinte por cento) do respectivo salário contratual.

Salário Família

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SALÁRIO FAMÍLIA

Os empregadores pagarão aos seus empregados, salário família em conformidade com a legislação vigente.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ALIMENTAÇÃO

O empregador doméstico deverá fornecer a refeição ao empregado diretamente no local de trabalho. Caso o empregador optar por não fornecer a alimentação no local de trabalho, optando por fornecer ao empregado uma cesta básica, esta opção deverá constar no contrato de trabalho.

Parágrafo primeiro – A opção de fornecer uma cesta básica ao empregado isenta o empregador do fornecimento da alimentação no local de trabalho.

Parágrafo segundo – Optando o empregador por fornecer mensalmente uma cesta básica ao empregado, a mesma deverá conter no mínimo 25 (vinte e cinco) quilos de alimentos básicos variados.

Parágrafo terceiro – Fica facultado ao empregador, alternativamente, o fornecimento da cesta básica em espécie, no valor de R\$ 115,00 (cento e quinze reais).

Parágrafo quarto – O empregado que apresentar falta sem justificacão legal no mês, não fará *jus* ao benefício.

Parágrafo quinto – Também, não fará *jus* ao benefício, durante todo o afastamento, o empregado que estiver afastado pela autarquia previdenciária (INSS) e a empregada que estiver em gozo do auxílio-maternidade. Igualmente, não fará *jus* ao benefício o empregado que estiver em gozo de férias.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418 de 16 de dezembro de 1985, com a redacão alterada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentado pelo Decreto nº 95.247 de 16 de novembro de 1987, fica estabelecido que, a critério do empregador, a concessão aos empregados do valor correspondente ao Vale Transporte poderá ser feita através de pagamento mensal antecipado em dinheiro, até o dia do pagamento do salário. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 6% (seis por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de Vale Transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, os empregadores obrigam-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

Parágrafo primeiro – Em caso de ser utilizado o fornecimento do Vale transporte de passes/cartões fornecidos pelas empresas concessionárias, permanecerá o limite de desconto em 6% (seis por cento).

Parágrafo segundo – O Vale Transporte deverá ser utilizado, preferencialmente, em todas as formas de transporte coletivo público urbano ou, ainda, intermunicipal e interestadual com características semelhantes ao urbano, operado diretamente pelo poder público ou mediante delegação, em linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

Resta, desde já, consignado que as empregadas domésticas que tenham filhos até 05 (cinco) anos de idade fazem *jus* ao benefício do auxílio creche, cabendo ao Governo disponibilizar as vagas em creches, dando prioridades para os Empregados Domésticos. Caso as empregadas não consigam vagas, ficam obrigados os Governos Municipais e Estaduais firmar convênio com creches e escolas privadas.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades**Normas para Admissão/Contratação****CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

- a) O contrato de experiência, previsto no art. 445, parágrafo único, da CLT, será estipulado pelo empregador observando-se um período total de 60 (sessenta) dias, podendo, se optar o empregador, dividir em dois períodos, não podendo o segundo período ser prorrogado por período acima do primeiro, e desde que ambos os períodos somados não ultrapassem o máximo legal de 60 (sessenta) dias.
- b) Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na residência do empregador, bem como para os casos de admissão de empregados que esteja prestando serviços na mesma função como mão de obra temporária.
- c) Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.
- d) Havendo termo estipulado, o empregado não poderá se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.
- e) Só haverá [aviso prévio](#) se houver no contrato cláusula recíproca de rescisão antecipada (artigo 481 da CLT).

f) É obrigatória a anotação no Contrato de Trabalho da discriminação das funções a serem desempenhadas pelo Empregado Doméstico contratado, sendo vedada a alteração unilateral do Contrato por parte do Empregador, inclusive, neste tocante.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISÃO INDIRETA PELOS EMPREGADOS

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva, os empregadores facultarão a seus empregados rescindirem seus contratos de trabalho nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, com liberação em favor dos mesmos de todos os títulos decorrentes do contrato, sem prejuízo de acréscimos legais.

Parágrafo primeiro: Em razão das particularidades da relação de emprego doméstico o empregado que entender estarem sendo descumpridas quaisquer das cláusulas do presente instrumento deverá procurar o Sindicato da sua Categoria a fim de que o Empregador seja notificado para tentativa de solução amigável da questão. Caso o empregador não compareça por si ou por preposto com poderes para transigir, sua falta será considerada como “confissão” de culpa valendo como prova a fim de instruir reclamação trabalhista.

Parágrafo segundo: Essa cláusula não se aplica como penalidade para o descumprimento da Cláusula Trigésima Terceira.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO INDIRETA PELO EMPREGADOR

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva por parte do empregado, os empregadores poderão se valer dos termos contidos no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, através de prova testemunhal, de pessoas próximas que presenciaram os fatos ocorridos, que residam ou não na residência do empregador, mesmo que sejam parentes do mesmo.

Parágrafo primeiro: Em razão das particularidades da relação de emprego doméstico o empregador que entender estarem sendo descumpridas quaisquer das cláusulas do presente instrumento deverá procurar o Sindicato da sua Categoria a fim de que o Empregado seja notificado para tentativa de solução amigável da questão. Caso o empregado não compareça sua falta será considerada como “confissão” de culpa valendo como instrumento de prova no caso do empregado vir a mover reclamação trabalhista em face do Empregador.

Aviso Prévio**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio, de que trata o [Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador (Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011).

Parágrafo único - Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, a título indenizatório.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES**

Os empregadores efetuarão o pagamento das verbas rescisórias, em conformidade com as normas previstas no art. 477 da CLT, nos seguintes prazos:

A) Prazo para pagamento das verbas rescisórias:

I – o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado;

II – o décimo dia, subsequente a data da comunicação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

§ 1º - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento;

§ 2º - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será prorrogado para o dia útil imediatamente posterior.

§ 3º - A inobservância dos prazos previstos nesta cláusula, sujeitará o empregador ao pagamento em

favor do empregado, o valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dado causa à mora.

§ 4º - O pagamento das verbas rescisórias em valores inferiores aos previstos na legislação ou nos instrumentos coletivos constitui mora do empregador, salvo se houver quitação das diferenças no prazo legal.

§ 5º - O pagamento complementar de valores rescisórios, quando decorrente de reajuste coletivo de salários (data base) determinado no curso do aviso prévio, ainda que indenizado, não configura mora do empregador, nos termos do art. 487, §º 6º, da CLT.

B) Prazo para realização da homologação:

As homologações das rescisões contratuais com menos de 01 (um) ano, deverão, preferencialmente, ser efetuadas nas Entidades Sindicais Profissionais e demais órgãos competentes; e as rescisões com mais de 01 (um) ano deverão obrigatoriamente ser efetuadas nas Entidades Sindicais Profissionais – SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIÃO e suas sub sedes.

I- Fica facultado ao empregado optar pela realização da homologação da rescisão contratual quando a entidade sindical profissional tiver sub sedes.

II - Fica estipulado o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que os empregadores efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT, sob pena de o empregador incorrer na multa prevista nesta cláusula.

§ 1º - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento;

§ 2º - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será prorrogado para o dia útil imediatamente posterior.

III- Quando a entidade sindical profissional der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea “b” desta cláusula, será obrigada a emitir em favor do empregador, uma certidão que o isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DESEMPREGO

Se a homologação da rescisão do contrato de trabalho não for efetuada dentro dos prazos legais por culpa do empregador e o ex-empregado vier a perder o prazo de 90 (noventa) dias após a rescisão do contrato de trabalho, perdendo, assim, o direito do recebimento do seguro desemprego, o empregador será responsável e arcará com o pagamento do período que faria *jus* o empregado.

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**Estabilidade Mãe****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade de emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até o 5º (quinto) mês após o parto, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

Parágrafo Único – A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários devidos até o final da estabilidade.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA E ESTABILIDADE - EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA**

Ao empregado afastado por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido 30 (trinta) dias de estabilidade após a alta médica.

- a) Dentro do prazo limitado nesta garantia estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave devidamente comprovada conforme parágrafo primeiro da cláusula 30ª.
- b) Fica obrigado o empregado a fornecer ao empregador o seu pedido de afastamento por doença, bem como a alta médica. Caso o empregado não retorne ao trabalho após sua alta médica e não justificando os motivos legalmente, ficará caracterizado desinteresse ao trabalho.

Parágrafo único: A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente a 30 (trinta) dias de salário.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Considerar-se-á trabalho em regime de tempo parcial regulamentado pelo art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

Parágrafo primeiro - A duração da jornada semanal não poderá exceder de 25 (vinte e cinco) horas. Quanto à duração máxima diária, deve ser respeitada a regra geral, que é de oito horas por dia.

Parágrafo segundo – fica proibida a prestação de horas extras.

Parágrafo terceiro - o salário a ser pago ao empregado sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada e nunca inferior a 50% do piso salarial mínimo estipulado nesta convenção, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Fica instituído o Banco de Horas que deverá ser implantado mediante Acordo Coletivo com a anuência dos SINDICATOS PROFISSIONAL e PATRONAL, respectivamente.

O Acordo Coletivo para Banco de Horas terá validade máxima de 12 (doze) meses a contar da data da celebração do acordo.

As partes, com base no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, no art. 59 da CLT e seus parágrafos, com a redação dada pela Lei nº 9.601, de 21/01/1998, instituem o Banco de Horas, que será regido por um sistema de débito e crédito, conforme condições abaixo:

- A. Considera-se, para efeito de aplicação do Banco de Horas, a jornada semanal de trabalho prevista no contrato de trabalho do empregado.
- B. As horas excedentes ao estabelecido na letra “A” serão tratadas como crédito, enquanto as horas a menor serão computadas como débito dos empregados.
- C. As partes consideram horas a menor os atrasos na jornada de trabalho, as ausências injustificadas, as saídas antecipadas, até o limite de 5 (cinco) minutos.
- D. Serão também computadas, para efeito de aplicação desta cláusula, as horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados; os débitos de que tratam a alínea “c” desta cláusula poderão ser compensados com horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados.
- E. As compensações de que tratam este acordo deverão ocorrer no período máximo de 06 (seis) meses a contar do fato gerador.
- F. Não ocorrendo a compensação das horas no período de até 06 (seis) meses do fato gerador, a hora trabalhada deverá ser paga pelo empregador com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-base do empregado.
- G. As horas trabalhadas, as ausências e os atrasos serão computados como crédito e/ou débito de horas, devendo o empregador, a cada mês, quando do pagamento dos salários, entregar ao empregado um relatório das horas trabalhadas, no qual será assinalado o débito/crédito do empregado.
- H. O saldo crédito/débito do empregado será solvido a qualquer momento antes do prazo de 06 (seis) meses, da seguinte forma:

1 Quanto ao saldo credor:

- 1. Com a redução da jornada diária;
- 1. Com a supressão de trabalho em dias da semana;

1. Mediante folgas adicionais;
1. Através de prorrogação do período de gozo de férias;
1. Abono de atrasos e faltas não justificadas;
1. Dispensas ou férias coletivas a critério do empregador;
1. Pagamento do saldo de horas extras com os adicionais respectivos.

2 Quanto ao saldo devedor:

1. Prorrogação da jornada diária;
 1. Trabalhos aos sábados, domingos e feriados;
 1. Desconto na sua remuneração.
- I. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação, ou o pagamento das horas, o empregado fará *jus* ao pagamento das mesmas calculadas sobre o valor do salário-base da rescisão. Na hipótese de saldo negativo, o empregador poderá efetuar o correspondente desconto no pagamento das verbas rescisórias.
- J. Caso o empregado se negue a prorrogar sua jornada, para quitar o saldo negativo de horas devidas, dentro do prazo de 06 (seis) meses, desde que comprovada a recusa por testemunhas; inclusive as pessoas que residam na residência do empregador (parentes ou não), poderá acarretar em desinteresse ao trabalho.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTÃO DE PONTO

Os empregadores domésticos obrigatoriamente manterão livro ponto, folha ponto, cartão de ponto ou o que melhor lhes aprouver para o controle de jornada de seus empregados.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Os empregadores considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta norma coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos:

- a)** até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b)** até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c)** por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d)** por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e)** até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f)** homens, no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra “c” do artigo 65 da lei 4375/64;
- g)** nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- h)** pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- i)** pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.
- j)** as ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante.

PARÁGRAFO ÚNICO: as ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

Os empregadores deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, bem como os emitidos pelo serviço médico e odontológico dos Sindicatos Profissionais e/ou seus conveniados e quando o empregado mantiver convênio médico ou na qualidade de dependente.

a) Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica, comprovando com atestado médico o período em que lá permaneceu.

b) Deverão constar nos atestados o CRM do médico ou o CRO do dentista e a assinatura do médico ou do dentista.

c) Caso o empregado tenha necessidade de se afastar pelo Órgão Previdenciário e não tenha o empregador procedido aos recolhimentos devidos, fica o empregador obrigado a indenizar o empregado pelo período em que deveria permanecer afastado, no valor de seu salário integral. A recusa do Órgão Previdenciário sob essa justificativa constituirá crédito ao empregado e será tida como título executivo extrajudicial, passível de execução perante a Justiça do Trabalho.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TURNO FIXO DE 12 X 36

Fica facultada aos empregadores que necessitem do trabalho de cuidador de idosos, cuidador de pessoas portadoras de necessidades especiais ou babás à implantação de jornada de trabalho em turno fixo de 12 (doze) horas, no sistema 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), observado o limite mensal de 192 (cento e noventa e duas horas), em conformidade com a SUMÚLA 444 do TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, desde que seja feito e aprovado pelos SINDICATOS PROFISSIONAL e PATRONAL, respectivamente, um ACORDO DE ESCALA E REVEZAMENTO.

Para os trabalhadores que trabalhem na escala 12X36 fica garantido o labor mensal máximo de 192 (cento e noventa e duas) horas, sendo que qualquer labor acima disso deve ser remunerado como hora extra.

Sobreaviso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SOBREAVISO

Para atender as necessidades eventuais de seus serviços, o empregador poderá adotar o regime de sobreaviso, remunerando os trabalhadores envolvidos, a base de 1/3 (um terço) das horas em que ficarem sujeitos a esse regime, exceto os contratos celebrados na forma da cláusula quarta dessa Convenção.

Parágrafo único – O trabalhador em regime de sobreaviso que vier a ser acionado passará a receber horas extras a partir deste momento e enquanto estiver trabalhando.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO AOS DOMINGOS

Obedecido ao disposto na Lei 605/49 e legislação aplicável, o trabalho aos domingos, reger-se-á pelas seguintes disposições:

- a) Concordância do empregado;
- b) Trabalho em domingos, ou seja, a cada 3 (três) domingos trabalhados, segue-se 1 (um) de descanso;
- c) As horas laboradas aos domingos, quando não compensadas, deverão ser remuneradas com o acréscimo do adicional de 100% (cem por cento);
- d) ficam excluídos dessa cláusula, os empregados regidos pela cláusula quarta da presente Convenção Coletiva.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PLANTÕES DE ESCALA E REVEZAMENTO

O empregador poderá adotar o regime de rodízios e plantões, mediante negociação e aprovação dos SINDICATOS PROFISSIONAL e PATRONAL, respectivamente.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES

Caso o empregador exija o uso de uniforme por parte de seus empregados, os mesmos deverão ser fornecidos gratuitamente.

Parágrafo único: Fica assegurado ao empregador direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DE RISCOS

O empregador doméstico deverá adotar as medidas necessárias para a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, estabelecidas no inciso XXII do art. 7º da CF/88, de acordo com Norma Técnica a ser definida pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - IMPOSTO SINDICAL - ARTIGO 580 DA CLT E 217 DO CÓDIGO TRIBUTÁRIO NACIONAL

Sem prejuízo dos recolhimentos devidos mensalmente, os Empregadores se comprometem no mês de março a descontar de seus empregados 01 (um) dia de salário correspondente ao IMPOSTO SINDICAL previsto nos artigos 580 da CLT e 217 do Código Tributário Nacional. O desconto deverá ser efetuado no mês de março e repassado a entidade Sindical Profissional até o dia 30 de abril, mediante recolhimento em guia própria da Caixa Econômica Federal que poderá ser acessada também no site da entidade Sindical.

Parágrafo único: O não recolhimento acarretará ao empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL EMPREGADOR DOMÉSTICO § ARTIGO 580 DA CLT E 217 DO CTN

O empregador doméstico fará a CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL, prevista nos artigos 579 a 591 da CLT, a favor do Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região – SEDCAR. Esta CONTRIBUIÇÃO deverá ser recolhida no mês de janeiro de cada ano até o dia 31. O valor anual da CONTRIBUIÇÃO para 2016 está definido de acordo com o número de empregados domésticos,

conforme tabela abaixo:

NÚMERO DE EMPREGADOS	Valor da Contribuição Sindical Anual
1	R\$ 45,00
2	R\$ 82,00
3	R\$ 107,00
4	R\$ 139,00
Mais de 4 empregados	R\$ 173,00

Parágrafo primeiro: O pagamento deverá ser efetuado no mês de janeiro em favor da entidade Sindical Patronal - SEDCAR - até o dia 31 de janeiro de 2016, mediante recolhimento em guia própria da Caixa Econômica Federal através do Código Sindical 26103 que poderá ser acessada também no site da entidade Sindical (www.sedcar.com.br). Após ser devidamente preenchida e autenticada, uma via deverá ser enviada ao Sindicato Patronal contendo o nome do empregador e do(s) trabalhador(es) com comprovante do efetivo pagamento, para fins de conferência.

Parágrafo segundo: O não recolhimento acarretará ao empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS

As cláusulas constantes nesta Convenção Coletiva de Trabalho atendem os termos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, do Art. 7º do Inciso XXVI da Constituição Federal e da Portaria 865 de 14.09.05 do Ministério do Trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZOS E MULTAS

Os empregadores se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste Instrumento nas cláusulas respectivas.

No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, o empregador pagará em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida multa de 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal vigente no país.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIA DO TRABALHADOR DOMÉSTICO

Fica estabelecida a data de 27 de abril de cada ano para a comemoração ao dia do TRABALHADOR DOMÉSTICO, data em que o trabalhador fará *jus* a remuneração em dobro, se trabalhado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FORO COMPETENTE

As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS

Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nela não previstas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DEPÓSITO DA NORMA COLETIVA

As entidades sindicais representantes das categorias profissional e econômica, devidamente autorizadas pelas respectivas assembleias gerais, firmam, por seus presidentes, o compromisso de

submeterem a presente Convenção Coletiva a depósito nas sedes das suas Entidades convenentes e no Órgão competente do Ministério do Trabalho nos termos do Art. 614 da CLT, ressalvando-se que referido depósito no Ministério do Trabalho e Emprego configura mera formalidade.

MARIA LUCIA LOPES DA SILVA

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMESTICOS DE CAMPINAS E REGIAO

RENATA APARECIDA PASSADOR

Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMESTICOS DE ARARAQUARA E REGIAO

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

Convenção Coletiva de Trabalho - Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região 2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP006582/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/06/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR011874/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 47998.001886/2016-62
DATA DO PROTOCOLO: 28/03/2016

Nº do Registro	SP006582/2016
	Nº da Solicitação
	MR011874/2016
Tipo do Instrumento	Convenção Coletiva
	Vigência
	01/01/2016 - 31/12/2016
Partes	SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMESTICOS DE ARACATUBA E REGIAO
	SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMESTICOS DE CAMPINAS E REGIAO

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

Fonte: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR011874/2016>

Em 06jul2016 às 11h18.

SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMESTICOS DE CAMPINAS E REGIAO, CNPJ n. 05.198.380/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA LUCIA LOPES DA SILVA;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMESTICOS DE ARACATUBA E REGIAO, CNPJ n. 08.651.977/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RENATA CUSTODIO PEREIRA CARDOSO; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2016 a 31 de dezembro de 2016 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos trabalhadores que prestam serviços contínuos, mediante remuneração, para pessoa física ou família, no âmbito residencial, sejam: empregados domésticos, babás ou acompanhantes, faxineiros e arrumadeiras, jardineiros, motoristas particulares, lavadeiras e passadeiras, cozinheiras e copeiras, mordomos, governantas e caseiros**, com abrangência territorial em **Andradina/SP, Araçatuba/SP, Fernandópolis/SP, Guararapes/SP, Jales/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP e Votuporanga/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de 1º (primeiro) de Janeiro de 2016, deverão ser praticados nas cidades abrangidas pela presente Convenção o piso salarial como base para cálculos de salários, com jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, já computados os descansos semanais remunerados, o piso salarial de R\$ 1.065,00 (um mil e sessenta e cinco reais).

Parágrafo primeiro: Considera-se trabalhador doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

CLÁUSULA QUARTA - EMPREGADO QUE MORA NO LOCAL DE TRABALHO

Por ser a categoria de domésticas uma categoria com particularidades, como no caso de empregados que residem no local de trabalho, fica estabelecido para esses empregados piso salarial mínimo diferenciado, após 90 (noventa) dias de trabalho, conforme tabela abaixo:

PROFISSIONAL	MORA NO LOCAL DE TRABALHO
BABÁ (01 CRIANÇA)	R\$ 1.729,00
BABÁ (01 CRIANÇA) FOLGUISTA	R\$ 1.347,00
BABÁ (02 ou MAIS CRIANÇAS)	R\$ 1.915,00
BABÁ (02 ou MAIS CRIANÇAS) FOLGUISTA	R\$ 1.421,00
COPEIRA	R\$ 1.544,00
COZINHEIRA FORNO e FOGÃO	R\$ 1.791,00
CUIDADOR DE IDOSOS ou PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS	R\$ 1.852,00
CUIDADOR DE IDOSOS ou PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS - FOLGUISTA	R\$ 1.544,00
DOMÉSTICA	R\$ 1.482,00
GOVERNANTA / MORDOMO	R\$ 3.025,00
MOTORISTA	R\$ 1.915,00
CASEIRO / JARDINEIRO / PISCINEIRO	R\$ 1.704,00
DEMAIS FUNÇÕES	R\$ 3.039,00

Parágrafo primeiro – Fica assegurado, aos empregados admitidos anteriormente a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como aos empregados cujo reajuste salarial previsto na cláusula sexta (10,96%) não tenha alcançado o piso salarial mínimo diferenciado estabelecido no *caput*, a adequação dos seus salários de acordo com suas respectivas funções conforme especificado

na tabela acima.

Parágrafo segundo – Sem prejuízo do direito a um descanso semanal remunerado, preferencialmente aos Domingos, fica garantido aos Empregados que moram no local de trabalho, o direito a um descanso semanal remunerado coincidente com o DOMINGO, 01 (uma) vez ao mês.

Parágrafo terceiro – É vedado ao empregador doméstico descontar do empregado os gastos desse com água, luz e produtos de higiene e limpeza, exceto os caseiros.

Parágrafo quarto – Por ser situação especial os empregados que moram no local de trabalho terão direito a receber ligações de seus familiares, sendo que o empregador permitirá ao empregado uma ligação semanal para sua residência, de até 05 (cinco) minutos, caso o empregado ligue mais de uma vez por semana ou sua ligação seja superior a 05 (cinco) minutos fica autorizado o desconto proporcional ao excedente.

Parágrafo quinto – Não está excluída a necessidade do controle de jornada, sendo certo que o piso supra engloba salário referente a jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais já inclusos os DSR's. Horas extras, ou laboradas no período noturno devem ser remuneradas tendo por base o piso salarial e devem obrigatoriamente estarem discriminadas no holerite.

Parágrafo sexto - No caso de empregados que moram no local de trabalho, a partir da data da rescisão do contrato, fica garantido o prazo de 30 dias para desocupação do imóvel em caso de demissão sem justa causa. Em se tratando de pedido de demissão ou dispensa por justa causa, fica garantido o prazo de 10 dias para desocupação do imóvel.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Aos salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com data base em 1º (primeiro) de janeiro, será aplicada, a título de Reajuste Salarial, a inflação medida pelo INPC/IBGE apurado nos últimos 12 meses (10,96%).

Parágrafo único - Os empregados admitidos após 1 janeiro de 2015, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/12 por mês, com exceção aos pisos já estabelecidos na

tabela de funções e salários. Nenhum trabalhador da categoria poderá perceber valor inferior ao piso normativo estipulado nesta Convenção, desde que em jornada regular (8 horas diárias e 44 horas semanais).

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO EM CHEQUE

Os Empregadores que optarem por efetuar o pagamento de seus empregados em cheque, deverão propiciar aos seus empregados, dentro da jornada de trabalho, tempo hábil para recebimento em banco, desde que coincidente o horário de trabalho com o do expediente bancário.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento (holerite) com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação do empregador, do trabalhador e o valor do depósito do FGTS.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS / FÉRIAS / DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - PRAZOS

Os empregadores domésticos ficam obrigados a efetuar o pagamento do salário mensal, integral ou parcial, de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

1. O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 02 (dois) dias antes do início de seu gozo;

1. O pagamento das parcelas do 13º salário deverá respeitar os prazos estabelecidos na forma de Legislação Vigente, ou seja, primeira parcela deve ser paga de 1º de fevereiro até no máximo 30 de novembro e a segunda parcela invariavelmente até o dia 20 de dezembro e, em caso de pagamento de parcela única, a mesma deverá ser quitada até o prazo máximo de 20 de dezembro de 2015.

1. O não pagamento no prazo estabelecido na presente cláusula dos salários, 13º salário e

férias acarretará ao empregador multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo e limitado o teto da multa a 01 (um) salário nominal do empregado;

1. **4.** A Lei 12.506/2011 aplica-se a Categoria das Domésticas, sendo vedado ao empregador exigir do empregado o cumprimento de aviso prévio superior a 30 dias, sendo obrigatoriamente pago os dias adicionais previstos na Lei, somente em caso de dispensa sem justa causa.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA NONA - FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS é obrigatório o recolhimento mensalmente, assim como o percentual indenizatório, legalmente estipulado pelo Governo Federal.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

Ficam obrigados os Empregadores a garantir um seguro de vida para seus Empregados, conforme cláusulas, coberturas e prazos descritos abaixo.

Os Empregadores fornecerão mensalmente aos empregados, Certificado de Seguro onde conste às coberturas, o nome e CPF dos empregados segurados, com o boleto devidamente quitado, neste certificado deverá constar a descrição clara e inequívoca da forma de indenização deste seguro aqui pactuado, para encaminhamento ao sindicato quando solicitado.

Seguem abaixo as coberturas mínimas necessárias:

-

CB - Cobertura Básica Morte:

Garante aos beneficiários o pagamento do capital segurado individual contratado para esta cobertura, no valor de R\$ 10.000,00 (Dez mil reais), em caso de morte do segurado por qualquer causa, devidamente coberta, exceto se decorrente de riscos excluídos, conforme condições gerais

do seguro.

-

IPA - Invalidez Permanente Total ou Parcial Por Acidente:

Garante ao próprio Segurado o pagamento de uma indenização no valor de R\$ 10.000,00 (Dez Mil Reais), proporcional à perda ou redução funcional de um membro ou órgão, sofrida em consequência de acidente pessoal coberto, exceto decorrente de riscos excluídos, conforme condições gerais do seguro. O valor correspondente até 100 % do capital da cobertura básica. Para cálculo do capital segurado a ser pago será utilizado a tabela de cálculo para Invalidez Parcial que faz parte das Condições Gerais.

AF – Auxílio Funeral Titular:

Em caso de morte do segurado principal será indenizado a título de auxílio funeral o valor de R\$ 2.000,00 (Dois Mil Reais). Este auxílio deverá ser encaminhado ao responsável pelo funeral descrito no aviso de sinistro inicial ou a quem este determinar, em até 24 horas úteis para suprir tais despesas sem comprovação de gastos. Para recebimento deste auxílio bastará o encaminhamento do aviso de sinistro inicial, CPF do falecido, certidão de óbito e dados bancários para crédito. Este valor não será deduzido da indenização final a ser paga, referente a cobertura básica.

AA – Auxílio Alimentação / Cesta Básica:

No caso de morte do Segurado Titular, será encaminhado a título de Auxílio Alimentação uma cesta alimentar mensal por um período de 4 (Quatro) meses no valor de R\$200,00 (Duzentos Reais) cada. Quando do preenchimento do aviso de sinistro inicial, poderá ser optado pelo envio das cestas em domicílio ou o pagamento em parcela única totalizando R\$ 800,00 (Oitocentos Reais). Esse valor não será deduzido da indenização final a ser paga.

Tais coberturas somente serão indenizadas se o empregado estiver registrado conforme Lei em vigor há pelo menos 90 dias corridos e em perfeitas condições de saúde para o trabalho, tal carência poderá ser excluída caso haja exames admissionais.

Inadimplência:

O não pagamento do boleto na data indicada, acarretará, perda dos direitos contratados, desde a 0:00 h do primeiro dia do mês do vencimento até à 0:00 h do dia seguinte a efetiva quitação.

Caso opte pela Corretora de Seguros indicada pelo sindicato, o mesmo deverá acessar o site www.spring.inf.br e fazer o cadastro do Empregado.

Mensalmente será encaminhado e-mail, o qual conterà instruções para cumprimento desta cláusula. Caso não receba tal e-mail deverá acessar o site www.spring.inf.br.

De imediato imprimirá o boleto para pagamento bancário, bem como o certificado de seguro onde constará às coberturas, e os dados do empregado segurado.

O Empregador se reserva o direito de aderir a outro plano de seguro desde que cumpra com todas as coberturas e condições securitárias aqui apresentadas e não gere ônus de qualquer natureza ao empregado segurado.

A não contratação de um seguro para os empregados ou sua inadimplência, acarretará ao empregador multa mensal de 15% (quinze por cento) do piso salarial da categoria, a ser paga a cada um de seus empregados, e ocorrendo eventos que gerariam os direitos e sem prejuízo das demais sanções legais, os Empregadores indenizarão diretamente o trabalhador ou seus beneficiários com importância equivalente ao triplo das aqui garantidas, nos mesmos prazos aqui definidos, ou concomitantes com a rescisão trabalhista.

Deverá ser apresentado o boleto bancário quitado e Certificado de Seguro, sempre que houver a necessidade de comprovação do cumprimento da convenção coletiva de trabalho.

O presente não tem natureza salarial, por não constituir contraprestação dos serviços.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

1. As horas suplementares de segunda a sábado serão remuneradas a 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de trabalho, não excedendo o limite máximo de 2 (duas) horas por dia.
1. As horas trabalhadas aos domingos e feriados serão remuneradas a 100% (cem por cento) sobre a hora normal de trabalho, assim como as excedentes às 02 (duas) horas diárias, exceto quando for concedida ao empregado folga substitutiva / compensatória.

Parágrafo primeiro – Ficam excluídos dessa remuneração, os empregadores que adotarem o sistema de Compensação de Horas, desde que tenha sido assinado um Acordo Coletivo de Trabalho com a anuência dos SINDICATOS PROFISSIONAL e PATRONAL, respectivamente.

Parágrafo segundo – O limite de duas horas extras diárias poderá ser excedido somente em casos especiais e mediante aprovação dos SINDICATOS PROFISSIONAL e PATRONAL, respectivamente.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

Fica estipulado que é considerada como jornada noturna a laborada entre as 22h00min e 05h00min da manhã, devendo as citadas horas serem pagas com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

1- Para os empregados contratados para laborar em período noturno, fica obrigatório que seja seguido o quanto previsto na Súmula 60 do Colendo TST, ou seja, é devida a hora noturna pela prorrogação da jornada noturna além das 05h00min da manhã.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Ocorrendo real necessidade de serviço, os empregadores poderão transferir ou levar seus empregados durante as viagens, desde que preenchidos os requisitos do Art. 469, e seus parágrafos da CLT, caso em que, pagarão a título de adicional de transferência ou de viagem um percentual de 10% (dez por cento), em se tratando de transferência ou viagem provisória.

Parágrafo Único – A transferência ou viagem provisória não poderá superar o limite de 180 dias. Acima disso, a transferência se tornará permanente, fazendo jus ao adicional.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES

Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra função terá direito ao percentual de adicional correspondente a 20% (vinte por cento) do respectivo salário contratual.

Salário Família

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SALÁRIO FAMÍLIA

Os empregadores pagarão aos seus empregados, salário família em conformidade com a legislação vigente.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ALIMENTAÇÃO

O empregador doméstico deverá fornecer a refeição ao empregado diretamente no local de trabalho. Caso o empregador optar por não fornecer a alimentação no local de trabalho, optando por fornecer ao empregado uma cesta básica, esta opção deverá constar no contrato de trabalho.

Parágrafo primeiro – A opção de fornecer uma cesta básica ao empregado isenta o empregador do fornecimento da alimentação no local de trabalho.

Parágrafo segundo – Optando o empregador por fornecer mensalmente uma cesta básica ao empregado, a mesma deverá conter no mínimo 25 (vinte e cinco) quilos de alimentos básicos variados.

Parágrafo terceiro – Fica facultado ao empregador, alternativamente, o fornecimento da cesta básica em espécie, no valor de R\$ 115,00 (cento e quinze reais).

Parágrafo quarto – O empregado que apresentar falta sem justificção legal no mês, não fará *jus* ao benefício.

Parágrafo quinto – Também, não fará *jus* ao benefício, durante todo o afastamento, o empregado que estiver afastado pela autarquia previdenciária (INSS) e a empregada que estiver em gozo do auxílio-maternidade. Igualmente, não fará *jus* ao benefício o empregado que estiver em gozo de férias.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418 de 16 de dezembro de 1985, com a redação alterada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentado pelo Decreto nº 95.247 de 16 de

novembro de 1987, fica estabelecido que, a critério do empregador, a concessão aos empregados do valor correspondente ao Vale Transporte poderá ser feita através de pagamento mensal antecipado em dinheiro, até o dia do pagamento do salário. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 6% (seis por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de Vale Transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, os empregadores obrigam-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

Parágrafo primeiro – Em caso de ser utilizado o fornecimento do Vale transporte de passes/cartões fornecidos pelas empresas concessionárias, permanecerá o limite de desconto em 6% (seis por cento).

Parágrafo segundo – O Vale Transporte deverá ser utilizado, preferencialmente, em todas as formas de transporte coletivo público urbano ou, ainda, intermunicipal e interestadual com características semelhantes ao urbano, operado diretamente pelo poder público ou mediante delegação, em linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

Resta, desde já, consignado que as empregadas domésticas que tenham filhos até 05 (cinco) anos de idade fazem *jus* ao benefício do auxílio creche, cabendo ao Governo disponibilizar as vagas em creches, dando prioridades para os Empregados Domésticos. Caso as empregadas não consigam vagas, ficam obrigados os Governos Municipais e Estaduais firmar convênio com creches e escolas privadas.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

a) O contrato de experiência, previsto no art. 445, parágrafo único, da CLT, será estipulado pelo empregador observando-se um período total de 60 (sessenta) dias, podendo, se optar o empregador, dividir em dois períodos, não podendo o segundo período ser prorrogado por período acima do primeiro, e desde que ambos os períodos somados não ultrapassem o máximo legal de 60 (sessenta)

dias.

b) Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na residência do empregador, bem como para os casos de admissão de empregados que esteja prestando serviços na mesma função como mão de obra temporária.

c) Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

d) Havendo termo estipulado, o empregado não poderá se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

e) Só haverá [aviso prévio](#) se houver no contrato cláusula recíproca de rescisão antecipada (artigo 481 da CLT).

f) É obrigatória a anotação no Contrato de Trabalho da discriminação das funções a serem desempenhadas pelo Empregado Doméstico contratado, sendo vedada a alteração unilateral do Contrato por parte do Empregador, inclusive, neste tocante.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISÃO INDIRETA PELOS EMPREGADOS

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva, os empregadores facultarão a seus empregados rescindirem seus contratos de trabalho nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, com liberação em favor dos mesmos de todos os títulos decorrentes do contrato, sem prejuízo de acréscimos legais.

Parágrafo primeiro: Em razão das particularidades da relação de emprego doméstico o empregado que entender estarem sendo descumpridas quaisquer das cláusulas do presente instrumento deverá procurar o Sindicato da sua Categoria a fim de que o Empregador seja notificado para tentativa

de solução amigável da questão. Caso o empregador não compareça por si ou por preposto com poderes para transigir, sua falta será considerada como “confissão” de culpa valendo como prova a fim de instruir reclamação trabalhista.

Parágrafo segundo: Essa cláusula não se aplica como penalidade para o descumprimento da Cláusula Trigésima Terceira.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO INDIRETA PELO EMPREGADOR

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva por parte do empregado, os empregadores poderão se valer dos termos contidos no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, através de prova testemunhal, de pessoas próximas que presenciaram os fatos ocorridos, que residam ou não na residência do empregador, mesmo que sejam parentes do mesmo.

Parágrafo primeiro: Em razão das particularidades da relação de emprego doméstico o empregador que entender estarem sendo descumpridas quaisquer das cláusulas do presente instrumento deverá procurar o Sindicato da sua Categoria a fim de que o Empregado seja notificado para tentativa de solução amigável da questão. Caso o empregado não compareça sua falta será considerada como “confissão” de culpa valendo como instrumento de prova no caso do empregado vir a mover reclamação trabalhista em face do Empregador.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio, de que trata o [Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador (**Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011**).

Parágrafo único - Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, a título indenizatório.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES

Os empregadores efetuarão o pagamento das verbas rescisórias, em conformidade com as normas previstas no art. 477 da CLT, nos seguintes prazos:

A) Prazo para pagamento das verbas rescisórias:

I – o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado;

II – o décimo dia, subsequente a data da comunicação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

§ 1º - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento;

§ 2º - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será prorrogado para o dia útil imediatamente posterior.

§ 3º - A inobservância dos prazos previstos nesta cláusula, sujeitará o empregador ao pagamento em favor do empregado, o valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dado causa à mora.

§ 4º - O pagamento das verbas rescisórias em valores inferiores aos previstos na legislação ou nos instrumentos coletivos constitui mora do empregador, salvo se houver quitação das diferenças no prazo legal.

§ 5º - O pagamento complementar de valores rescisórios, quando decorrente de reajuste coletivo de salários (data base) determinado no curso do aviso prévio, ainda que indenizado, não configura mora do empregador, nos termos do art. 487, §º 6º, da CLT.

B) Prazo para realização da homologação:

As homologações das rescisões contratuais com menos de 01 (um) ano, deverão, preferencialmente, ser efetuadas nas Entidades Sindicais Profissionais e demais órgãos competentes; e as rescisões com

mais de 01 (um) ano deverão obrigatoriamente ser efetuadas nas Entidades Sindicais Profissionais – SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARAÇATUBA E REGIÃO e suas sub sedes.

I- Fica facultado ao empregado optar pela realização da homologação da rescisão contratual quando a entidade sindical profissional tiver sub sedes.

II - Fica estipulado o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que os empregadores efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT, sob pena de o empregador incorrer na multa prevista nesta cláusula.

§ 1º - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento;

§ 2º - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será prorrogado para o dia útil imediatamente posterior.

III- Quando a entidade sindical profissional der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea “b” desta cláusula, será obrigada a emitir em favor do empregador, uma certidão que o isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DESEMPREGO

Se a homologação da rescisão do contrato de trabalho não for efetuada dentro dos prazos legais por culpa do empregador e o ex-empregado vier a perder o prazo de 90 (noventa) dias após a rescisão do contrato de trabalho, perdendo, assim, o direito do recebimento do seguro desemprego, o empregador será responsável e arcará com o pagamento do período que faria *jus* o empregado.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade de emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até o 5º (quinto) mês após o parto, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

Parágrafo Único – A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários devidos até o final da estabilidade.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA E ESTABILIDADE - EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA

Ao empregado afastado por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido 30 (trinta) dias de estabilidade após a alta médica.

a) Dentro do prazo limitado nesta garantia estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave devidamente comprovada conforme parágrafo primeiro da cláusula 30ª.

b) Fica obrigado o empregado a fornecer ao empregador o seu pedido de afastamento por doença, bem como a alta médica. Caso o empregado não retorne ao trabalho após sua alta médica e não justificando os motivos legalmente, ficará caracterizado desinteresse ao trabalho.

Parágrafo único: A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente a 30 (trinta) dias de salário.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Considerar-se-á trabalho em regime de tempo parcial regulamentado pelo art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

Parágrafo primeiro - A duração da jornada semanal não poderá exceder de 25 (vinte e cinco) horas. Quanto à duração máxima diária, deve ser respeitada a regra geral, que é de oito horas por dia.

Parágrafo segundo – fica proibida a prestação de horas extras.

Parágrafo terceiro - o salário a ser pago ao empregado sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada e nunca inferior a 50% do piso salarial mínimo estipulado nesta convenção, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Fica instituído o Banco de Horas que deverá ser implantado mediante Acordo Coletivo com a anuência dos SINDICATOS PROFISSIONAL e PATRONAL, respectivamente.

O Acordo Coletivo para Banco de Horas terá validade máxima de 12 (doze) meses a contar da data da celebração do acordo.

As partes, com base no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, no art. 59 da CLT e seus parágrafos, com a redação dada pela Lei nº 9.601, de 21/01/1998, instituem o Banco de Horas, que será regido por um sistema de débito e crédito, conforme condições abaixo:

- A. Considera-se, para efeito de aplicação do Banco de Horas, a jornada semanal de trabalho prevista no contrato de trabalho do empregado.
- B. As horas excedentes ao estabelecido na letra “A” serão tratadas como crédito, enquanto as horas a menor serão computadas como débito dos empregados.
- C. As partes consideram horas a menor os atrasos na jornada de trabalho, as ausências injustificadas, as saídas antecipadas, até o limite de 5 (cinco) minutos.

- D. Serão também computadas, para efeito de aplicação desta cláusula, as horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados; os débitos de que tratam a alínea “c” desta cláusula poderão ser compensados com horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados.
- E. As compensações de que tratam este acordo deverão ocorrer no período máximo de 06 (seis) meses a contar do fato gerador.
- F. Não ocorrendo a compensação das horas no período de até 06 (seis) meses do fato gerador, a hora trabalhada deverá ser paga pelo empregador com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-base do empregado.
- G. As horas trabalhadas, as ausências e os atrasos serão computados como crédito e/ou débito de horas, devendo o empregador, a cada mês, quando do pagamento dos salários, entregar ao empregado um relatório das horas trabalhadas, no qual será assinalado o débito/crédito do empregado.
- H. O saldo crédito/débito do empregado será solvido a qualquer momento antes do prazo de 06 (seis) meses, da seguinte forma:
- 1 Quanto ao saldo credor:
 1. Com a redução da jornada diária;
 1. Com a supressão de trabalho em dias da semana;
 1. Mediante folgas adicionais;
 1. Através de prorrogação do período de gozo de férias;
 1. Abono de atrasos e faltas não justificadas;

1. Dispensas ou férias coletivas a critério do empregador;
1. Pagamento do saldo de horas extras com os adicionais respectivos.

2 Quanto ao saldo devedor:

1. Prorrogação da jornada diária;
 1. Trabalhos aos sábados, domingos e feriados;
 1. Desconto na sua remuneração.
- I. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação, ou o pagamento das horas, o empregado fará *jus* ao pagamento das mesmas calculadas sobre o valor do salário-base da rescisão. Na hipótese de saldo negativo, o empregador poderá efetuar o correspondente desconto no pagamento das verbas rescisórias.
- J. Caso o empregado se negue a prorrogar sua jornada, para quitar o saldo negativo de horas devidas, dentro do prazo de 06 (seis) meses, desde que comprovada a recusa por testemunhas; inclusive as pessoas que residam na residência do empregador (parentes ou não), poderá acarretar em desinteresse ao trabalho.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTÃO DE PONTO

Os empregadores domésticos obrigatoriamente manterão livro ponto, folha ponto, cartão de ponto ou o que melhor lhes aprouver para o controle de jornada de seus empregados.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Os empregadores considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta norma coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos:

- a)** até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b)** até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c)** por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d)** por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e)** até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f)** homens, no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra “c” do artigo 65 da lei 4375/64;
- g)** nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- h)** pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- i)** pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.
- j)** as ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante.

PARÁGRAFO ÚNICO: as ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

Os empregadores deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, bem como os emitidos pelo serviço médico e odontológico dos Sindicatos Profissionais e/ou seus conveniados e quando o empregado mantiver convênio médico ou na qualidade de dependente.

- a)** Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica, comprovando com atestado médico o período em que lá

permaneceu.

b) Deverão constar nos atestados o CRM do médico ou o CRO do dentista e a assinatura do médico ou do dentista.

c) Caso o empregado tenha necessidade de se afastar pelo Órgão Previdenciário e não tenha o empregador procedido aos recolhimentos devidos, fica o empregador obrigado a indenizar o empregado pelo período em que deveria permanecer afastado, no valor de seu salário integral. A recusa do Órgão Previdenciário sob essa justificativa constituirá crédito ao empregado e será tida como título executivo extrajudicial, passível de execução perante a Justiça do Trabalho.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TURNO FIXO DE 12 X 36

Fica facultada aos empregadores que necessitem do trabalho de cuidador de idosos, cuidador de pessoas portadoras de necessidades especiais ou babás à implantação de jornada de trabalho em turno fixo de 12 (doze) horas, no sistema 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), observado o limite mensal de 192 (cento e noventa e duas horas), em conformidade com a SUMÚLA 444 do TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, desde que seja feito e aprovado pelos SINDICATOS PROFISSIONAL e PATRONAL, respectivamente, um ACORDO DE ESCALA E REVEZAMENTO.

Para os trabalhadores que trabalhem na escala 12X36 fica garantido o labor mensal máximo de 192 (cento e noventa e duas) horas, sendo que qualquer labor acima disso deve ser remunerado como hora extra.

Sobreaviso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SOBREAVISO

Para atender as necessidades eventuais de seus serviços, o empregador poderá adotar o regime de sobreaviso, remunerando os trabalhadores envolvidos, a base de 1/3 (um terço) das horas em que ficarem sujeitos a esse regime, exceto os contratos celebrados na forma da cláusula quarta dessa Convenção.

Parágrafo único – O trabalhador em regime de sobreaviso que vier a ser acionado passará a receber horas extras a partir deste momento e enquanto estiver trabalhando.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO AOS DOMINGOS

Obedecido ao disposto na Lei 605/49 e legislação aplicável, o trabalho aos domingos, reger-se-á pelas seguintes disposições:

- a) Concordância do empregado;
- b) Trabalho em domingos, ou seja, a cada 3 (três) domingos trabalhados, segue-se 1 (um) de descanso;
- c) As horas laboradas aos domingos, quando não compensadas, deverão ser remuneradas com o acréscimo do adicional de 100% (cem por cento);
- d) ficam excluídos dessa cláusula, os empregados regidos pela cláusula quarta da presente Convenção Coletiva.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PLANTÕES DE ESCALA E REVEZAMENTO

O empregador poderá adotar o regime de rodízios e plantões, mediante negociação e aprovação dos SINDICATOS PROFISSIONAL e PATRONAL, respectivamente.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES

Caso o empregador exija o uso de uniforme por parte de seus empregados, os mesmos deverão ser fornecidos gratuitamente.

Parágrafo único: Fica assegurado ao empregador direito ao reembolso do valor correspondente ao

uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DE RISCOS

O empregador doméstico deverá adotar as medidas necessárias para a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, estabelecidas no inciso XXII do art. 7º da CF/88, de acordo com Norma Técnica a ser definida pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - IMPOSTO SINDICAL - ARTIGO 580 DA CLT E 217 DO CÓDIGO TRIBUTÁRIO NACIONAL

Sem prejuízo dos recolhimentos devidos mensalmente, os Empregadores se comprometem no mês de março a descontar de seus empregados 01 (um) dia de salário correspondente ao IMPOSTO SINDICAL previsto nos artigos 580 da CLT e 217 do Código Tributário Nacional. O desconto deverá ser efetuado no mês de março e repassado a entidade Sindical Profissional até o dia 30 de abril, mediante recolhimento em guia própria da Caixa Econômica Federal que poderá ser acessada também no site da entidade Sindical.

Parágrafo único: O não recolhimento acarretará ao empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL EMPREGADOR DOMÉSTICO – ARTIGO 580 DA CLT E 217 DO CTN

O empregador doméstico fará a CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL, prevista nos artigos 579 a 591 da CLT, a favor do Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região – SEDCAR. Esta CONTRIBUIÇÃO deverá ser recolhida no mês de janeiro de cada ano até o dia 31. O valor anual

da CONTRIBUIÇÃO para 2016 está definido de acordo com o número de empregados domésticos, conforme tabela abaixo:

NÚMERO DE EMPREGADOS	Valor da Contribuição Sindical Anual
1	R\$ 45,00
2	R\$ 82,00
3	R\$ 107,00
4	R\$ 139,00
Mais de 4 empregados	R\$ 173,00

Parágrafo primeiro: O pagamento deverá ser efetuado no mês de janeiro em favor da entidade Sindical Patronal - SEDCAR - até o dia 31 de janeiro de 2016, mediante recolhimento em guia própria da Caixa Econômica Federal através do Código Sindical 26103 que poderá ser acessada também no site da entidade Sindical (www.sedcar.com.br). Após ser devidamente preenchida e autenticada, uma via deverá ser enviada ao Sindicato Patronal contendo o nome do empregador e do(s) trabalhador(es) com comprovante do efetivo pagamento, para fins de conferência.

Parágrafo segundo: O não recolhimento acarretará ao empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS

As cláusulas constantes nesta Convenção Coletiva de Trabalho atendem os termos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, do Art. 7º do Inciso XXVI da Constituição Federal e da Portaria 865 de 14.09.05 do Ministério do Trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZOS E MULTAS

Os empregadores se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma

coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste Instrumento nas cláusulas respectivas. No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, o empregador pagará em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida multa de 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal vigente no país.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIA DO TRABALHADOR DOMÉSTICO

Fica estabelecida a data de 27 de abril de cada ano para a comemoração ao dia do TRABALHADOR DOMÉSTICO, data em que o trabalhador fará *jus* a remuneração em dobro, se trabalhado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FORO COMPETENTE

As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS

Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nela não previstas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DEPÓSITO DA NORMA COLETIVA

As entidades sindicais representantes das categorias profissional e econômica, devidamente autorizadas pelas respectivas assembleias gerais, firmam, por seus presidentes, o compromisso de submeterem a presente Convenção Coletiva a depósito nas sedes das suas Entidades convenentes e no Órgão competente do Ministério do Trabalho nos termos do Art. 614 da CLT, ressalvando-se que referido depósito no Ministério do Trabalho e Emprego configura mera formalidade.

MARIA LUCIA LOPES DA SILVA

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMESTICOS DE CAMPINAS E REGIAO

RENATA CUSTODIO PEREIRA CARDOSO

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMESTICOS DE ARACATUBA E REGIAO

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

Convenção Coletiva de Trabalho - Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos De Jundiaí e Região 2014

Nº do Registro	SP013682/2014
	Nº da Solicitação
	MR007206/2014
Tipo do Instrumento	Convenção Coletiva
	Vigência
	01/01/2014 - 31/12/2014 *VIGÊNCIA EXPIRADA
Partes	SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMESTICOS DE JUNDIAI E REGIAO
	SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMESTICOS DE CAMPINAS E REGIAO

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP013682/2014

DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/11/2014

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR007206/2014

NÚMERO DO PROCESSO: 46255.000473/2014-20

DATA DO PROTOCOLO: 18/02/2014

SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMESTICOS DE CAMPINAS E REGIAO, CNPJ n. 05.198.380/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA LUCIA LOPES DA SILVA;

E

SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMESTICOS DE JUNDIAI E REGIAO, CNPJ n. 02.084.584/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CREUZA FERREIRA DE OLIVEIRA LOPES;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Empregadas e Trabalhadores Domésticos, aqui compreendidos todos os trabalhadores que prestam serviços para pessoa ou família no âmbito residencial, sem fins lucrativos, com abrangência territorial em Atibaia/SP, Avaré/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bragança Paulista/SP, Buri/SP, Cabreúva/SP, Cajamar/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Fartura/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Guapiara/SP, Indaiatuba/SP, Itapetininga/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Jarinu/SP, Jundiaí/SP, Louveira/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Várzea Paulista/SP e Vinhedo/SP.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir da assinatura da presente Convenção Coletiva deverão ser praticados nas cidades abrangidas pela presente Convenção o piso salarial como base para cálculos de salários, com jornada de trabalho de 44 horas semanais e 220 horas mensais, já computados os descansos semanais remunerados, o Piso Regional do Estado de São Paulo, que hoje é de R\$ 810,00.

Parágrafo primeiro: São consideradas empregadas domésticas aquelas que prestam serviços na residência a partir de 3 (três) dias por semana.

Parágrafo segundo: São consideradas diaristas as pessoas que prestem serviços até 2 (dois) dias por semana.

Nota: Importante observar que, sempre que a Convenção Coletiva de Trabalho for celebrada antes da data base da categoria, o reajuste salarial deverá ser aplicado sobre o salário do mês de janeiro. Na hipótese da negociação ser concluída após a data base, o reajuste deverá ser pago de forma retroativa.

O piso salarial é estipulado para a categoria de empregados domésticos, assegurados a irredutibilidade de salários e o direito à equiparação salarial, em ação judicial, para o empregado que exerce a mesma função, para o mesmo empregador, à de empregado com salário maior, respeitado o disposto no artigo 461 da CLT.

Nos termos dos usos e costumes, além de entendimentos jurisprudenciais, as pessoas que prestam serviços em residências, para empregador doméstico (sem fins lucrativos) até 2 (dois) dias por semana, são consideradas DIARISTAS e não mantêm vínculo empregatício com o patrão.

CLÁUSULA QUARTA - EMPREGADO QUE MORA NO LOCAL DE TRABALHO

Por ser a categoria de domésticas uma categoria com particularidades, como no caso de empregados que residem no local de trabalho, fica estabelecido para esses empregados piso salarial mínimo diferenciado, após 90 (noventa) dias de trabalho, conforme tabela abaixo:

PROFISSIONAL	MORA NO LOCAL DE TRABALHO
BABÁ (01 CRIANÇA)	R\$ 1.400,00
BABÁ (01 CRIANÇA) FOLGUISTA	R\$ 1.090,00
BABÁ (02 ou MAIS CRIANÇAS)	R\$ 1.550,00
BABÁ (02 ou MAIS CRIANÇAS) FOLGUISTA	R\$ 1.150,00
COPEIRA	R\$ 1.250,00
COZINHEIRA FORNO e FOGÃO	R\$ 1.450,00
CUIDADOR DE IDOSOS ou PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS	R\$ 1.500,00
CUIDADOR DE IDOSOS ou PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS - FOLGUISTA	R\$ 1.250,00
DOMÉSTICA	R\$ 1.200,00
GOVERNANTA / MORDOMO	R\$ 2.450,00

MOTORISTA	R\$ 1.550,00
CASEIRO	R\$ 1.380,00

Parágrafo primeiro – Fica assegurado, aos empregados admitidos anteriormente a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a adequação dos seus salários de acordo com suas respectivas funções conforme especificado na tabela acima.

Parágrafo segundo – Sem prejuízo do direito a um descanso semanal remunerado, preferencialmente aos Domingos, fica garantido aos Empregados que moram no local de trabalho, o direito a um descanso semanal remunerado coincidente com o DOMINGO, 01 (uma) vez ao mês.

Parágrafo terceiro – É vedado ao empregador doméstico descontar do empregado que mora no local de trabalho os gastos desse com água, luz e produtos de higiene e limpeza, exceto os caseiros.

Parágrafo quarto – Por ser situação especial os empregados que moram no local de trabalho terão direito a receber ligações de seus familiares, sendo que o empregador permitirá ao empregado uma ligação semanal para sua residência, de até 05 (cinco) minutos, caso o empregado ligue mais de uma vez por semana ou sua ligação seja superior a 05 (cinco) minutos fica autorizado o desconto proporcional ao excedente.

Parágrafo quinto – Não esta excluída a necessidade do controle de jornada, sendo certo que o piso supra engloba salário referente a jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais já inclusos os DSR's. Horas extras, ou laboradas no período noturno devem ser remuneradas tendo por base o piso salário e devem obrigatoriamente estarem discriminadas no holerite.

Nota: Ficam estabelecidos, para os empregados que residem no local de trabalho, devido à peculiaridade quanto a este tipo de prestação de serviços, além do piso salarial mínimo diferenciado para cada função desempenhada, demais vantagens descritas nos parágrafos da cláusula quarta acima referida.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO EM CHEQUE

Os Empregadores que optarem por efetuar o pagamento de seus empregados em cheque, deverão propiciar aos seus empregados, dentro da jornada de trabalho, tempo hábil para recebimento em banco, desde que coincidente o horário de trabalho com o do expediente bancário.

Nota: O artigo 463 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, diz que o

salário deve ser pago em espécie, ou seja, em dinheiro, e na moeda corrente do Brasil.

No entanto, por entender que a legislação deveria acompanhar a evolução tecnológica, em 1984, a Portaria n.º 3.281 do Ministério do Trabalho autorizou o pagamento por meio de cheque, devendo ser assegurado ao empregado:

Horário que permita o desconto imediato do cheque;

Transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija a sua utilização.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento (holerite) com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação do empregador, do trabalhador e o valor do depósito do FGTS.

Nota: o artigo 464 da CLT diz que o pagamento dos salários deve ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado. Se o trabalhador for analfabeto, o empregador deve colher sua impressão digital no recibo e, não sendo possível, o recibo deve ser assinado a rogo (assinar a rogo é assinar no lugar de outra pessoa que não tenha condições de assinar). A Medida Provisória nº 1.523-12, de 1997, reconhece o comprovante de depósito bancário como equivalente de recibo de pagamento.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS / FÉRIAS / DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - PRAZOS

Os empregadores domésticos ficam obrigados a efetuar o pagamento do salário mensal, integral ou parcial, de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 02 (dois) dias antes do início de seu gozo;

O pagamento das parcelas do 13º salário deverá respeitar os prazos estabelecidos na forma de Legislação Vigente, ou seja, primeira parcela deve ser paga de 1º de fevereiro até no máximo 30 de novembro e a segunda parcela invariavelmente até o dia 20 de dezembro e, em caso de pagamento de parcela única, a mesma deverá ser quitada até o prazo máximo de 20 de dezembro de 2014.

O não pagamento no prazo estabelecido na presente cláusula dos salários, 13º salário e férias acarretará ao empregador multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo e limitado o teto da multa a 01 (um) salário nominal do empregado;

A Lei 12.506/2011 aplica-se a Categoria das Domésticas, sendo vedado ao empregador exigir do empregado o cumprimento de aviso prévio superior a 30 dias, sendo obrigatoriamente pago os dias adicionais previstos na Lei, somente em caso de dispensa sem justa causa.

Nota: O desrespeito aos prazos fixados para pagamento salários, férias e 13º salários implicarão nas penalidades previstas neste instrumento normativo bem como legislação pertinente.

Quanto à questão das penalidades, não podemos deixar de mencionar o PROJETO DE LEI Nº 7.156-A, DE 2010, que altera a Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para dispor sobre multa por infração à legislação do trabalho doméstico.

A proposição oriunda do Senado Federal acrescenta dispositivo à Lei n.º 5.859, de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, a fim de impor ao empregador doméstico as multas estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT para o descumprimento da legislação que rege o trabalho doméstico.

Pela proposição, o descumprimento da legislação será apenado: com as multas previstas na CLT; a gravidade será aferida levando em consideração o tempo de serviço e a idade do empregado, o número de empregados e o tipo de infração; a multa pela falta de anotação da data de admissão e da remuneração, na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), será paga com acréscimo de cem por cento; os valores das multas aplicadas pelas Varas do Trabalho serão revertidos em benefício do trabalhador.

Referida proposição tem o intuito de aplicar ao empregador doméstico as penalidades previstas na CLT pelo descumprimento da legislação trabalhista, igualando, nesse ponto, os direitos entre empregados domésticos e celetistas, o que vai ao encontro do princípio constitucional da isonomia.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas suplementares de segunda a sábado serão remuneradas a 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de trabalho, não excedendo o limite máximo de 2 (duas) horas por dia, exceto os empregados contratados na forma do “caput” da cláusula quarta.

As horas trabalhadas aos domingos e feriados serão remuneradas a 100% (cem por cento) sobre a hora normal de trabalho, assim como as excedentes às 02 (duas) horas diárias, exceto quando for concedida ao empregado folga substitutiva / compensatória.

Parágrafo primeiro – Ficam excluídos dessa remuneração, os empregadores que adotarem o sistema de Compensação de Horas, desde que tenha sido assinado um Acordo Coletivo de Trabalho com a anuência do Sindicato Profissional – SINDOMÉSTICA JUNDIAÍ e o Sindicato Patronal – SEDCAR.

Parágrafo segundo – O limite de duas horas extras diárias poderá ser excedido somente em casos especiais e mediante aprovação do Sindicato Profissional – SINDOMÉSTICA JUNDIAÍ e o Sindicato Patronal – SEDCAR.

Nota: A legislação trabalhista vigente estabelece que a duração normal do trabalho, salvo os casos especiais, é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, no máximo.

Todavia, poderá a jornada diária de trabalho dos empregados maiores ser acrescida de horas suplementares, em números não excedentes a duas, no máximo, para efeito de serviço extraordinário, mediante acordo individual, acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa. Excepcionalmente, ocorrendo necessidade imperiosa, poderá ser prorrogada além do limite legalmente permitido.

A remuneração do serviço extraordinário, desde a promulgação da Constituição Federal/1988, que deverá constar, obrigatoriamente, do acordo, convenção ou sentença normativa, será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

Súmula n.º 264 do TST:

HORA SUPLEMENTAR. CÁLCULO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21/11/2003. A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

Adicional Noturno

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

Fica estipulado que é considerada como jornada noturna a laborada entre as 22h00min e 05h00min da manhã, devendo as citadas horas serem pagas com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

1- Para os empregados contratados para laborar em período noturno, fica obrigatório que seja seguido o quanto previsto na Súmula 60 do Colendo TST, ou seja, é devida a hora noturna pela prorrogação da jornada noturna além das 05h00min da manhã.

2- Ficam excluídos desta cláusula os empregados que moram no local de trabalho e que fazem jus as regras da cláusula quarta.

Nota: O adicional noturno é um acréscimo à remuneração de quem realiza o trabalho noturno, para que o desgaste devido à troca de horários seja recompensando de alguma forma.

Constituição Federal, no seu artigo 7º, inciso IX, estabelece que são direitos dos trabalhadores, além de outros, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

A hora normal tem a duração de 60 (sessenta) minutos e a hora noturna, por disposição legal, nas atividades urbanas, é computada como sendo de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. Ou seja, cada hora noturna sofre a redução de 7 minutos e 30 segundos ou ainda 12,5% sobre o valor da hora diurna.

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - em seu artigo 73 diz:

Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º - A hora do trabalho noturno será computada como 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§2º - Considera-se noturno, para os efeitos deste Art., o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

Súmula nº 60 do TST

ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 6 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (ex-Súmula nº 60 - RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT. (ex-OJ nº 6 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

Observações:

- O adicional noturno ainda está pendente de regulamentação.
- No caso do empregado doméstico laborar em uma jornada que não compreenda todo o horário noturno (das 22h00min as 05h00min), as horas trabalhadas antes das 22h00min ou após as 05h00min não farão jus ao adicional de 20% (vinte por cento).

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Ocorrendo real necessidade de serviço, os empregadores poderão transferir ou levar seus empregados durante as viagens, desde que preenchidos os requisitos do Art. 469, e seus parágrafos da CLT, caso em que, pagarão a título de adicional de transferência ou de viagem um percentual de 10% (dez por cento), em se tratando de transferência ou viagem provisória.

Parágrafo Único – A transferência ou viagem provisória não poderá superar o limite de 180 dias. Acima disso, a transferência se tornará permanente, fazendo jus ao adicional.

Nota: O artigo 469, caput, da CLT não considera transferência à alteração do local de trabalho que não acarrete necessariamente a mudança de domicílio do empregado. Assim, o entendimento que prevalece, quanto aos pressupostos para a concessão do adicional de transferência, é o de que, além do caráter temporário, o empregado deve mudar a residência.

Referida interpretação encontra-se ratificada pelo entendimento consolidado na OJ 113, da SDI-1/TST, que trata do tema, in verbis: ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARGO DE CONFIANÇA OU PREVISÃO CONTRATUAL DE TRANSFERÊNCIA. DEVIDO. DESDE QUE A TRANSFERÊNCIA SEJA PROVISÓRIA. Inserida em 20.11.97. O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória.

Transferência provisória é a mudança em caráter temporário do local de trabalho para outra região geoeconômica (artigo 469, § 3º, da CLT), que implique alteração do domicílio do empregado em razão da necessidade de serviço, transferência, conforme artigo 469, §§ 1º, 2º, e 3º, da CLT, que não necessita da anuência do empregado.

O adicional de transferência NÃO é devido em caso de transferência definitiva, que é a mudança do local de trabalho para outra região geoeconômica, de forma permanente, (artigo 469, caput, da CLT), implicando alteração de domicílio do empregado, em razão da necessidade de serviço. Esta transferência só pode ocorrer com a anuência do empregado. Trata-se de alteração contratual que impõe mudança de próprio domicílio do empregado. A rigor, juridicamente, nem se poderia falar em “transferência”, porque é o próprio local de trabalho que se altera de modo definitivo.

Salário Família

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO FAMÍLIA

Os empregadores pagarão aos seus empregados, salário família em conformidade com a legislação vigente.

Nota: Salário-família é o benefício pago na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados de qualquer condição até a idade de quatorze anos ou inválido de qualquer idade, independente de

carência e desde que o salário-de-contribuição seja inferior ou igual ao limite máximo permitido.

São equiparados aos filhos os enteados e os tutelados, desde que não possuam bens suficientes para o próprio sustento, devendo a dependência econômica de ambos serem comprovadas.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ALIMENTAÇÃO

O empregador doméstico deverá fornecer a refeição ao empregado diretamente no local de trabalho. Caso o empregador optar por não fornecer a alimentação no local de trabalho, optando por fornecer ao empregado uma cesta básica, esta opção deverá constar no contrato de trabalho.

Parágrafo primeiro – A opção de fornecer uma cesta básica ao empregado isenta o empregador do fornecimento da alimentação no local de trabalho.

Parágrafo segundo – Optando o empregador por fornecer mensalmente uma cesta básica ao empregado, a mesma deverá conter no mínimo 25 (vinte e cinco) quilos de alimentos básicos variados.

Nota: Com o crescimento da economia, o mercado de trabalho tomou uma dimensão gigantesca e observamos, já há muito tempo, que é um privilégio do trabalhador que ainda continua tendo suas refeições diárias no ambiente familiar, pois se tornou uma situação natural residir em uma cidade e trabalhar em outra ou, ainda que a residência seja na mesma cidade em que labora, o tempo dedeslocamento entre o trabalho e residência não seja inferior a 01 (uma) hora.

Assim, como em vários outros aspectos trabalhistas, a questão da alimentação vem sendo tratada por força de ajuste individual com o empregador ou de normas coletivas (convenções e acordos coletivos e sentenças normativas).

Em complemento a alguns direitos dos trabalhadores estabelecidos pela CLT, a presente Convenção Coletiva de Trabalho visa garantir aos empregados domésticos o fornecimento de alimentação diretamente no local de trabalho; na hipótese de fornecimento de cestas básicas em substituição a refeição no local de trabalho, cuja opção deverá constar no contrato de trabalho, o empregador deverá seguir o disposto no § 2º desta cláusula.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418 de 16 de dezembro de 1985, com a redação alterada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentado pelo Decreto nº 95.247 de 16 de novembro de 1987, fica estabelecido que, a critério do empregador, a concessão aos empregados do valor correspondente ao Vale Transporte poderá ser feita através de pagamento mensal antecipado em dinheiro, até o dia do pagamento do salário. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 6% (seis por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de Vale Transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, os empregadores obrigam-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

Parágrafo primeiro – Em caso de ser utilizado o fornecimento do Vale transporte de passes fornecidos pelas empresas concessionárias, permanecerá o limite de desconto em 6% (seis por cento).

Parágrafo segundo – O Vale Transporte deverá ser utilizado, preferencialmente, em todas as formas de transporte coletivo público urbano ou, ainda, intermunicipal e interestadual com características semelhantes ao urbano, operado diretamente pelo poder público ou mediante delegação, em linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente.

Nota: A decisão quanto à conveniência ou não de utilizar o vale transporte é do empregado, que deverá estar ciente do desconto de 6% sobre seu salário-base.

Sabe-se que o vale-transporte não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, ou seja, não é um direito inerente a todos os empregados.

A utilização efetiva do transporte público para os trajetos em comento devem ser demonstrados mediante a declaração feita por escrito, quando da admissão do empregado. Logo, não há que se falar em direito adquirido. Sendo assim, ausente a utilização do transporte público, independente do meio de transporte que o empregado utilize, podendo ser veículo próprio, carona ou à pé, decairá o direito de receber este benefício que será declarado por escrito em substituição ao anterior.

Assim, na lei há uma proibição, devido aos desvios de utilidade, de se utilizar esse vale em outro transporte. Senão vejamos:

De acordo com o disposto no Decreto n.º 95.247/1987, art. 7º, §§ 2º e 3º, o vale-transporte somente poderá ser utilizado para a finalidade a que se destina, ou seja, cobrir despesas resultantes de deslocamento residência-trabalho e vice-versa. Caso o empregado dê ao benefício outra destinação, estará cometendo falta grave, o que possibilitará ao empregador, desde que devidamente comprovada à falta, dispensá-lo por justa causa.

Abrangência

O vale-transporte é utilizável em todas as formas de transporte coletivo público urbano, intermunicipal e interestadual.

Isento da obrigatoriedade

Está isento da obrigatoriedade apenas o empregador que proporcionar por meios próprios ou contratados o deslocamento residência – trabalho e vice-versa de seus trabalhadores.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE

Apesar de ainda carecer de regulamentação por parte do Governo Federal resta, desde já, consignado que as empregadas domésticas que tenham filhos até 05 (cinco) anos de idade fazem jus ao benefício do auxílio creche, cabendo ao Governo disponibilizar as vagas em creches, dando prioridades para os Empregados Domésticos. Caso as empregadas não consigam vagas, ficam obrigados os Governos Municipais e Estaduais firmar convênio com creches e escolas privadas.

Nota: Direito previsto, porém ainda pendente de regulamentação, o auxílio-creche e pré-escola para filhos e dependentes até 5 anos de idade, deverá ser disponibilizado pelo Governo (Federal, Estadual ou Municipal), priorizando os empregados domésticos.

O auxílio creche é um direito previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (art. 389).

A proteção à maternidade é um direito constitucionalmente garantido aos trabalhadores e a existência de creche custeada pela empresa ou o pagamento do auxílio-creche se enquadra dentro desse espírito de proteção da Constituição.

Assim, toda empresa que possua estabelecimentos com mais de 30 empregadas com idade superior a 16 anos é obrigada a manter local apropriado onde seja permitido às trabalhadoras-mães guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação, que vai desde o nascimento aos seis meses do bebê.

Que fique claro: AS EMPREGADAS DOMÉSTICAS PASSARAM A TER DIREITO A AUXÍLIO-CRECHE, NO ENTANTO A REGULAMENTAÇÃO QUE AS INSERIU NESTE BENEFÍCIO, NÃO OBRIGA O EMPREGADOR DOMÉSTICO A CUSTEÁ-LO NA HIPÓTESE DAS MESMAS NÃO CONSEGUIREM VAGAS EM CRECHES PÚBLICAS OU PRIVADAS FIRMADAS POR MEIO DE CONVÊNIOS.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO CONTRA ACIDENTE DE TRABALHO

Os empregadores recolherão 0,8% (zero vírgula oito por cento) ao órgão previdenciário a alíquota do SAT (Seguro de Acidentes do Trabalho), sobre o salário do empregado, conforme a lei dispuser.

Nota: A indenização por acidente do trabalho está consagrada no artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição da República Brasileira de 1988, o qual dispõe que “Art. 7º - são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVIII - seguros contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Assim, analisando detidamente o citado artigo constitucional, faz-se necessária a distinção entre seguro contra acidente do trabalho e indenização. O seguro, impropriamente dito, pois nada mais é que a concessão de benefícios previdenciários para garantir a sobrevivência da vítima e/ou seus dependentes, independe de dolo ou culpa do empregador, eis que se trata de uma cobertura estendida a todos os segurados do INSS, de forma objetiva. Já a indenização, a qual possui natureza civil, depende, efetivamente, além de outros requisitos legais, da existência de dolo ou culpa do empregador, podendo ser reconhecida e paga espontaneamente ou, ao contrário, como acontece na maioria dos casos, o empregado deve buscá-la mediante o ajuizamento de uma ação trabalhista,

sendo seu o ônus de provar que o empregador foi o responsável pela eclosão do acidente.

Conclui-se, também, do aludido dispositivo constitucional, que houve o reconhecimento de duas indenizações, independentes e cumuláveis, ou seja, a acidentária (conforme já explicitado, na forma de benefícios previdenciários), a ser exigida do INSS, e a de natureza civil, a ser paga pelo empregador, se incorrer este em dolo ou culpa.

Seguro de Acidente de Trabalho (SAT) é uma contribuição com natureza de tributo que os empregadores pagam para custear benefícios do INSS oriundos de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

a) O contrato de experiência, previsto no art. 445, parágrafo único, da CLT, será estipulado pelo empregador observando-se um período total de 90 (noventa) dias, podendo, se optar o empregador, dividir em dois períodos, não podendo o segundo período ser prorrogado por período acima do primeiro, e desde que ambos os períodos somados não ultrapassem o máximo legal de 90 (noventa) dias.

b) Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na residência do empregador, bem como para os casos de admissão de empregados que esteja prestando serviços na mesma função como mão de obra temporária.

Nota: O contrato de experiência é uma modalidade do contrato por prazo determinado, cuja finalidade é a de verificar se o empregado tem aptidão para exercer a função para a qual foi contratado.

Da mesma forma, o empregado, na vigência do referido contrato, verificará se adapta-se à estrutura hierárquica dos empregadores, bem como às condições de trabalho a que está subordinado.

Intervalo para novo contrato de experiência para mesmo empregador: mínimo de 06 (seis) meses.

O artigo 451 da CLT determina que o contrato de experiência só poderá sofrer uma única prorrogação, sob pena de ser considerado contrato por prazo indeterminado.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO INDIRETA PELOS EMPREGADOS

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva, os empregadores facultarão a seus empregados rescindirem seus contratos de trabalho nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, com liberação em favor dos mesmos de todos os títulos decorrentes do contrato, sem prejuízo de acréscimos legais.

Parágrafo primeiro: Em razão das particularidades da relação de emprego doméstico o empregado que entender estarem sendo descumpridas quaisquer das cláusulas do presente instrumento deverá procurar o Sindicato da sua Categoria a fim de que o Empregador seja notificado para tentativa de solução amigável da questão. Caso o empregador não compareça por si ou por preposto com poderes para transigir sua falta será considerada como “confissão” de culpa valendo como prova a fim de instruir reclamação trabalhista.

Parágrafo segundo: Essa cláusula não se aplica como penalidade para o descumprimento da Cláusula Trigesima Terceira.

Nota: Esse instituto, que deve ser aplicado através de pedido formulado ao Judiciário Trabalhista, possibilita caracterizar a demissão a pedido, como na condição da extinção do contrato de trabalho, com direitos as verbas rescisórias semelhantes àquelas que têm direito quando demitido sem justa causa, por decisão exclusiva do empregador.

Exemplo: Poderá o empregado rescindir o seu contrato de trabalho e pleitear a devida indenização, se o empregador, após reiteradas vezes punidas, permaneceu exigindo serviços superiores às suas forças e, ainda, ocasionalmente, jornada além das oito horas normais (TST, RR 2.993/86-0, Hélio Regato, Ac. 2ª T. 2.025/87).

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÃO INDIRETA PELO EMPREGADOR

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva por

parte do empregado, os empregadores poderão se valer dos termos contidos no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, através de prova testemunhal, de pessoas próximas que presenciaram os fatos ocorridos, que residam ou não na residência do empregador, mesmo que sejam parentes do mesmo.

Parágrafo primeiro: Em razão das particularidades da relação de emprego doméstico o empregador que entender estarem sendo descumpridas quaisquer das cláusulas do presente instrumento deverá procurar o Sindicato da sua Categoria a fim de que o Empregado seja notificado para tentativa de solução amigável da questão. Caso o empregado não compareça sua falta será considerada como “confissão” de culpa valendo como instrumento de prova no caso do empregado vir a mover reclamação trabalhista em face do Empregador.

Nota: As hipóteses de falta grave para uma dispensa por justa causa estão elencadas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As mais comuns são: desídia (desleixo, pouco zelo no cumprimento das funções, etc.), improbidade (desonestidade) e incontinência de conduta ou mau procedimento.

Justa causa: efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus (pagamento de indenizações ou percentual sobre os depósitos do FGTS, 13º salários e férias, estes dois proporcionais).

Exemplo: Justa causa. Desídia. Sua evidência ocorre, quando o empregado não se corrige, após ser advertido ... (TRT/SP, RO 21.098/96, Valentin Carrion, Ac. 52.800/97).

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES

HOMOLOGAÇÕES / PRAZO PARA PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS E PRAZO PARA HOMOLOGAÇÕES

Os empregadores efetuarão o pagamento das verbas rescisórias, em conformidade com as normas previstas no art. 477 da CLT, nos seguintes prazos:

A) Prazo para pagamento das verbas rescisórias:

I – o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado;

II – o décimo dia, subsequente a data da comunicação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

§ 1º - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento;

§ 2º - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será prorrogado para o dia útil imediatamente posterior.

§ 3º - A inobservância dos prazos previstos nesta cláusula, sujeitará o empregador ao pagamento em favor do empregado, o valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dados causa à mora.

§ 4º - O pagamento das verbas rescisórias em valores inferiores aos previstos na legislação ou nos instrumentos coletivos constitui mora do empregador, salvo se houver quitação das diferenças no prazo legal.

§ 5º - O pagamento complementar de valores rescisórios, quando decorrente de reajuste coletivo de salários (data base) determinado no curso do aviso prévio, ainda que indenizado, não configura mora do empregador, nos termos do art. 487, § 6º, da CLT.

B) Prazo para realização da homologação:

As homologações das rescisões contratuais com menos de 01 (um) ano, deverão, preferencialmente, ser efetuadas nas Entidades Sindicais Profissionais e demais órgãos competentes; e as rescisões com mais de 01 (um) ano deverão obrigatoriamente ser efetuadas na Entidade Sindical Profissional –

SINDOMÉSTICA JUNDIAÍ e suas subsedes.

I- Fica facultado ao empregado optar pela realização da homologação da rescisão contratual quando a entidade sindical profissional tiver subsedes.

II - Fica estipulado o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que os empregadores efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT, sob pena de o empregador incorrer na multa prevista nesta cláusula.

§ 1º - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento;

§ 2º - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será prorrogado para o dia útil imediatamente posterior.

III- Quando a entidade sindical profissional der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea “b” desta cláusula, será obrigada a emitir em favor do empregador, uma certidão que o isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

Nota: As homologações deverão ser realizadas no prazo acima elencado, desde que o pagamento das verbas rescisórias tenha ocorrido nos prazos previstos no item A da cláusula trigésima.

Importante frisar que, o atraso na realização da homologação da rescisão do contrato de trabalho por parte da entidade sindical, não isenta o empregador do pagamento da multa correspondente ao atraso do pagamento das verbas rescisórias.

Observações: A fim de evitar o pagamento de multa pela perda do prazo, o empregador poderá efetuar o pagamento das verbas rescisórias ao empregado por meio de depósito bancário, cheque ou em espécie, tendo sempre um documento de recebimento assinado pelo empregado.

No caso de depósito bancário em conta nominal do empregado, o próprio comprovante de depósito servirá como recibo válido.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DESEMPREGO

Se a homologação da rescisão do contrato de trabalho não for efetuada dentro dos prazos legais por culpa do empregador e o ex-empregado vier a perder o prazo de 120 (cento e vinte dias) após a rescisão do contrato de trabalho, perdendo, assim, o direito do recebimento do seguro desemprego, o empregador será responsável e arcará com o pagamento do período que faria jus o empregado.

Nota: O Seguro-Desemprego, desde que atendidos os requisitos legais, pode ser requerido por todo trabalhador dispensado sem justa causa; Esse benefício permite uma assistência financeira temporária. O valor varia de acordo com a faixa salarial, sendo pago em até cinco parcelas, conforme a situação do beneficiário.

Assim, o art. 7º, inciso I, da CF/88 garante aos trabalhadores a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, a qual incumbirá fixação de indenização compensatória, dentre outros direitos.

Quando o empregador não fornecer as guias em tempo, ou as fornecer com informações incorretas que acabam por exceder o prazo que se tem para dar entrada, impossibilitando o recebimento pelo trabalhador do seguro-desemprego, a obrigação de fazer poderá se transformar em obrigação de pagar a indenização substitutiva, sendo esta indenização obtida através de ação judicial, para comprovar-se que o empregador teve culpa pelo não recebimento do seguro-desemprego.

Diante disto, uma vez que o trabalhador recebe as guias para habilitar-se para o recebimento do seguro-desemprego, preenchendo os requisitos necessários, ou quando recebe, já não há mais prazo para receber o benefício por culpa exclusiva do empregador, este tem que indenizar o trabalhador das parcelas a que teria direito, sendo possível através de uma ação judicial.

Súmula nº 389 do TST

SEGURO-DESEMPREGO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DIREITO À INDENIZAÇÃO POR NÃO LIBERAÇÃO DE GUIAS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 210 e 211 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho a lide entre empregado e empregador tendo por objeto indenização pelo não-fornecimento das guias do seguro-desemprego. (ex-OJ nº 210 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

II - O não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização. (ex-OJ nº 211 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

Observações: O empregador doméstico efetuará o pagamento do Seguro Desemprego de acordo com os valores e as parcelas que vierem a ser definidos na regulamentação.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade de emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até o 5º (quinto) mês após o parto, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

Parágrafo Único – A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários devidos até o final da estabilidade.

Nota: A estabilidade provisória da gestante, atualmente prevista na Constituição Federal de 1988, assegura os direitos trabalhistas da empregada, protegendo-a da despedida injusta, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Vale ressaltar que não estamos diante de uma garantia absoluta, mas sim, de uma garantia de caráter provisório, que pode ser cessada com a dispensa por justa causa.

Súmula n.º 244 do TST

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA E ESTABILIDADE - EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA

Ao empregado afastado por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido 30 (trinta) dias de estabilidade após a alta médica.

a) Dentro do prazo limitado nesta garantia estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave devidamente comprovada conforme parágrafo primeiro da cláusula 27.

b) Fica obrigado o empregado a fornecer ao empregador o seu pedido de afastamento por doença, bem como a alta médica. Caso o empregado não retorne ao trabalho após sua alta médica e não justificando os motivos legalmente, ficará caracterizado desinteresse ao trabalho.

Parágrafo único: A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente a 30 (trinta) dias de salário.

Nota: O art. 7º, inciso I, da CF/88 garante aos trabalhadores a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, a qual incumbirá fixação de indenização compensatória, dentre outros direitos.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REDUÇÃO DO HORÁRIO DE ALMOÇO

A redução do horário de almoço só poderá ser feita mediante aprovação do Sindicato Profissional SINDOMÉSTICA JUNDIAÍ e o Sindicato Patronal – SEDCAR e com o consentimento da empregada, desde que essa redução respeite o tempo mínimo de 30 (trinta) minutos.

Nota: A realidade da doméstica é diferente da dos demais trabalhadores. Com essa redução, as empregadas vão poder sair mais cedo do serviço. Na prática, quem trabalha em empresas sai do ambiente de trabalho para comer; o que normalmente não ocorre com as domésticas. Ou seja, um intervalo menor seria mais vantajoso para elas.

Além disso, o texto, ainda pendente de regulamentação, estabelece descanso mínimo de 30 minutos durante a jornada, desde que isso esteja previsto em contrato assinado entre patrão e empregado.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Fica instituído o Banco de Horas que deverá ser implantado mediante Acordo Coletivo com o Sindicato Profissional – SINDOMÉSTICA JUNDIAÍ, adaptando-o às necessidades de cada empregador, restando obrigatória à anuência do Sindicato Patronal – SEDCAR.

O Acordo Coletivo para Banco de Horas terá validade de 12 (doze) meses a contar da data da celebração do acordo.

As partes, com base no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, no art. 59 da CLT e seus parágrafos, com a redação dada pela Lei nº 9.601, de 21/01/1998, instituem o Banco de Horas, que será regido por um sistema de débito e crédito, conforme condições abaixo:

Considera-se, para efeito de aplicação do Banco de Horas, a jornada semanal de trabalho prevista no contrato de trabalho do empregado.

As horas excedentes ao estabelecido na letra “A” serão tratadas como crédito, enquanto as horas a menor serão computadas como débito dos empregados.

As partes consideram horas a menor os atrasos na jornada de trabalho, as ausências injustificadas, as saídas antecipadas.

Serão também computadas, para efeito de aplicação desta cláusula, as horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados; os débitos de que tratam a alínea “c” desta cláusula poderão ser compensados com horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados.

As compensações de que tratam este acordo deverão ocorrer no período máximo de 06 (seis) meses a contar do fato gerador.

Não ocorrendo a compensação das horas no período de até 06 (seis) meses do fato gerador, a hora trabalhada deverá ser paga pelo empregador com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-base do empregado.

As horas trabalhadas, as ausências e os atrasos serão computados como crédito e/ou débito de horas, devendo o empregador, a cada mês, quando do pagamento dos salários, entregar ao empregado um relatório das horas trabalhadas, no qual será assinalado o débito/crédito do empregado.

O saldo crédito/débito do empregado será solvido a qualquer momento antes do prazo de 06 (seis) meses, da seguinte forma:

1 Quanto ao saldo credor:

Com a redução da jornada diária;

Com a supressão de trabalho em dias da semana;

Mediante folgas adicionais;

Através de prorrogação do período de gozo de férias;

Abono de atrasos e faltas não justificadas;

Dispensas ou férias coletivas a critério do empregador;

Pagamento do saldo de horas extras com os adicionais respectivos.

2 Quanto ao saldo devedor:

Prorrogação da jornada diária;

Trabalhos aos sábados, domingos e feriados;

Desconto na sua remuneração.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação, ou o pagamento das horas, o empregado fará jus ao pagamento das mesmas calculadas sobre o valor do salário-base da rescisão. Na hipótese de saldo negativo, o empregador poderá efetuar o correspondente desconto no pagamento das verbas rescisórias.

Caso o empregado se negue a prorrogar sua jornada, para quitar o saldo negativo de horas devidas, dentro do prazo de 06 (seis) meses, desde que comprovada a recusa por testemunhas; inclusive as pessoas que residam na residência do empregador (parentes ou não), poderá acarretar em desinteresse ao trabalho.

Nota: Uma das ferramentas utilizadas na administração da jornada de trabalho é a modalidade de compensação de horas denominada banco de horas.

Para Alice Monteiro de Barros (2008, p. 670), esse sistema permite que:

(...) por acordo ou convenção coletiva, a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de modo que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho, tampouco ultrapasse o limite de 10 horas por dia.

O banco de horas, contudo, possui certos requisitos de validade previstos na legislação brasileira concernentes a sua forma, ao período máximo de compensação e ao limite de horas extras.

BANCO DE HORAS. REGIME DE COMPENSAÇÃO. DIFERENCIAÇÃO. Não se confundem ambos os institutos. O banco de horas, por sua excepcionalidade e por refletir em maiores riscos à saúde e segurança do trabalhador, deve estar amparado em norma coletiva, enquanto que o regime de compensação, em tese propicia vantagens ao trabalhador por racionalizar seu tempo e, por isso, se opera por simples acordo bilateral. A situação dos autos revela a hipótese de compensação de horas na medida em que havia o elasticamento da jornada e a respectiva paga, sem qualquer indicativo da instituição de banco de horas. (Processo nº: 01531-2007-039-12-00-8. Juíza Sandra Márcia Wambier. Publicado no TRTSC/DOE em 17-06-2008)

Nota-se que o posicionamento do TST consubstanciado após a inserção do item V à Súmula n.º 85 do TST, não é, de toda sorte, inesperado, uma vez que aquela corte já entendia que esse sistema deveria ser pactuado mediante negociação coletiva e que, em caso de invalidação do sistema, as horas que extrapolassem a jornada legal ou contratual fossem pagas como horas extraordinárias.

Súmula nº 85 do TST

COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTÃO DE PONTO

Os empregadores domésticos obrigatoriamente manterão livro ponto, folha ponto, cartão de ponto ou o que melhor lhes aprouver para o controle de jornada de seus empregados.

Nota: No que tange a frequência do empregado, cabe ao empregador, para evitar e minimizar problemas judiciais futuros, efetuar diariamente rigorosa fiscalização e controle de toda a prestação laborativa.

Súmula n.º 338 do TST

JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais n.ºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo à jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003)

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Os empregadores considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta norma coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos:

- a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b) até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d) por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f) homens, no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra “c” do artigo 65 da lei 4375/64;

g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

h) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

l) as ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante.

PARÁGRAFO ÚNICO: as ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.

Nota: A legislação trabalhista admite determinadas situações em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário.

As dispensas legais são contadas em dias de trabalho, dias úteis para o empregado.

TST – As horas em que o empregado faltar ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho, não serão descontadas de seus salários (TST – Súmula 155).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS

Os empregadores deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, bem como os emitidos pelo serviço médico e odontológico do SINDOMÉSTICA JUNDIAÍ e seus conveniados e quando o empregado mantiver convênio médico.

a) Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica, comprovando com atestado médico o período em que lá permaneceu.

b) Deverão constar nos atestados o CRM do médico ou o CRO do dentista, o CID e assinatura do médico ou do dentista.

c) Caso o empregado tenha necessidade de se afastar pelo Órgão Previdenciário e não tenha o empregador procedido os recolhimentos devidos, fica o empregador obrigado a indenizar o empregado pelo período em que deveria permanecer afastado, no valor de seu salário integral. A recusa do Órgão Previdenciário sob essa justificativa constituirá crédito ao empregado e será tida como título executivo extrajudicial, passível de execução perante a Justiça do Trabalho.

Nota: Faltas justificadas são aquelas motivadas por doença que gera incapacidade laboral, desde que confirmada pelo médico da empresa, próprio ou mediante convênio.

As hipóteses de atestado médico de plano de saúde da própria trabalhadora ou da rede pública de saúde, já são pacificados na legislação.

TST – A justificação da ausência do empregado motivado por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei (TST – Súmula 15).

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TURNO FIXO DE 12 X 36

Fica facultada aos empregadores que necessitem do trabalho de cuidador de idosos, cuidador de pessoas portadoras de necessidades especiais ou babás à implantação de jornada de trabalho em turno fixo de 12 (doze) horas, no sistema 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), observado o limite mensal de 192 (cento e noventa e duas horas), já computados os DSR's, em conformidade com a SUMÚLA 444 do TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, desde que seja feito e aprovado pelo SINDOMÉSTICA JUNDIAÍ e o Sindicato Patronal – SEDCAR um ACORDO DE ESCALA E REVEZAMENTO.

Para os trabalhadores que trabalhem na escala 12X36 fica garantido o labor mensal máximo de 192 (cento e noventa e duas) horas já acrescido do DSR, sendo que qualquer labor acima disso deve ser remunerado como hora extra.

Nota: A jornada de trabalho é o tempo em que o empregado permanece à disposição de seu empregador, seja trabalhando, seja aguardando ordens. Em regra, seu período de duração, tal como estabelecido na Constituição Federal de 1.988, é de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Todavia, alguns empregos possuem jornada de trabalho diferenciada, situação esta admitida em razão da peculiaridade do trabalho a ser desenvolvido, necessidade de desprendimento de força excessiva, repetição contínua etc.

Fazendo uma análise exegética acerca de tal regime, verifica-se que o excesso de jornada é compensado por uma folga mais elástica, hipótese que encontra paralelo no banco de horas estabelecido pelo § 2º do artigo 59, da Consolidação das Leis do Trabalho e se respalda pelos princípios do conglobamento e da norma mais favorável ao empregado.

Neste sentido:

Súmula nº 444 do TST

Jornada de trabalho. NORMA COLETIVA. LEI. Escala de 12 por 36. Validade. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012.

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Sobreaviso

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SOBREAVISO

Para atender as necessidades eventuais de seus serviços, o empregador poderá adotar o regime de sobreaviso, remunerando os trabalhadores envolvidos, a base de 1/3 (um terço) das horas em que ficarem sujeitos a esse regime, exceto os contratos celebrados na forma da cláusula quarta dessa Convenção.

Parágrafo único – O trabalhador em regime de sobreaviso que vier a ser acionado passará a receber horas extras a partir deste momento e enquanto estiver trabalhando.

Nota: Considera-se em sobreaviso o empregado que permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Súmula nº 428 do TST

SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

A grande mudança nessa Súmula é que não é mais necessário que o empregado permaneça em casa para que se caracterize o sobreaviso, basta o “estado de disponibilidade”, em regime de plantão, para que tenha direito ao benefício.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO AOS DOMINGOS

Obedecido ao disposto na Lei 605/49 e legislação aplicável, o trabalho aos domingos, reger-se-á pelas seguintes disposições:

- a) Concordância do empregado;
- b) Trabalho em domingos, ou seja, a cada 3 (três) domingos trabalhados, segue-se 1 (um) de descanso;
- c) As horas laboradas aos domingos, quando não compensadas, deverão ser remuneradas com o acréscimo do adicional de 100% (cem por cento);
- d) ficam excluídos dessa cláusula, os empregados regidos pela cláusula quarta da presente Convenção Coletiva.

Nota: O repouso semanal remunerado é a folga a que tem direito o empregado, após determinado número de dias ou de horas de trabalho por semana, medida de caráter social e recreativa, visando

à recuperação física e mental do trabalhador. Esta folga é remunerada pelo empregador. O período deve ser de 24 horas consecutivas, que deverão coincidir, preferencialmente (Constituição Federal, artigo 7º, inciso XV), no todo ou em parte, com o domingo. Nos serviços que exigirem trabalho aos domingos, o descanso semanal deverá ser efetuado em sistema de revezamento, constante de escala mensalmente organizada e sujeita à fiscalização.

Dispõe o artigo 9º, da LEI Nº 605, DE 5 DE JANEIRO DE 1949, que:

Art. 9º Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

A Súmula n.º 146 do Tribunal Superior do Trabalho estabelece que o pagamento pelo trabalho prestado em domingos e feriados, quando não compensados, deve ser efetuado em dobro (100%), sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal remunerado:

“TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO - O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.”

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANTÕES DE ESCALA E REVEZAMENTO

O empregador poderá adotar o regime de rodízios e plantões, mediante negociação e aprovação do Sindicato Profissional – SINDOMÉSTICA JUNDIAÍ e o Sindicato Patronal – SEDCAR.

Nota: Existem algumas atividades, onde os empregados precisam trabalhar em domingos e feriados, porém, eles têm o direito a folgas semanais. E por eles trabalharem nestes dias, se faz necessário ter folga em outro dia da semana.

Devido ao fato do empregado de determinadas atividades ser obrigado a trabalhar nos domingos e feriados é que a Legislação manda o empregador organizar a Escala de Revezamento.

A Escala de Revezamento semanal é necessária, a fim de que todo empregado possa, periodicamente, gozar o descanso, bem como propiciar ao empregado o conhecimento de suas folgas com tempo razoável para programar suas atividades.

Por causa dessas ocorrências e necessidades, deve-se, observar algumas regras (artigo 7º da CF, artigo 67 da CLT e Lei nº 605,49):

a) todo empregado deverá ter um descanso semanal de 24 (vinte e quatro horas) consecutivas,

salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte;

b) nos serviços que exijam trabalho aos domingos com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização;

A Escala de Revezamento deve ser fixada em local visível.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES

Caso o empregador exija o uso de uniforme por parte de seus empregados, os mesmos deverão ser fornecidos gratuitamente.

Parágrafo único: Fica assegurado ao empregador direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado.

Nota: Uma vez que o empregador tornou obrigatório o uso do uniforme esta deve fornecer, gratuitamente, quantidade suficiente para serem utilizados na semana.

O fundamento legal para esta afirmação é o Art. 458 da CLT e o precedente normativo TST n.º 115.

Art. 458 – Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§1º. – (...)

§2º. – Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

(...)

No que diz respeito a vestuário, só comporá remuneração aquele que não for para uso no trabalho. Os uniformes constituem despesa do empregador, conforme disposto pelo Precedente Normativo TST n.º 115.

“Precedente Normativo TST n.º 115 – UNIFORMES. Determina-se o fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigido seu uso pelo empregador.”

Sendo assim, fica claro que, somente poderá ser cobrado o uniforme do empregado se este for opcional ou, sendo obrigatório este for extraviado ou danificado pelo empregado.

No caso de ser obrigatório e o empregado se recusar a usar, o empregador poderá advertir o empregado, já que se trata de indisciplina.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REDUÇÃO DE RISCOS

O empregador doméstico deverá adotar as medidas necessárias para a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, estabelecidas no inciso XXII do art. 7º da CF/88, de acordo com Norma Técnica a ser definida pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Nota: Ao tratarmos das Normas Regulamentadoras da Saúde, Higiene e Segurança do Trabalho, devemos encontrar o seu contexto legal e partindo daí exigir o seu cumprimento.

Em nosso ordenamento jurídico encontramos principal destaque na Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

“XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Partindo dessa ótica vemos que saúde, higiene e segurança, são elementos assegurados por direito, não é de cunho alternativo ou uma benevolência feita pelo empregador, mas é sua responsabilidade procurar reduzir os riscos nocivos nesses elementos.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - IMPOSTO SINDICAL - ARTIGO 580 DA CLT E 217 DO CÓDIGO TRIBUTÁRIO NACIONAL

Sem prejuízo dos recolhimentos devidos mensalmente, os Empregadores se comprometem no mês de março a descontar de seus empregados 01 (um) dia de salário correspondente ao IMPOSTO SINDICAL previsto nos artigos 580 da CLT e 217 do Código Tributário Nacional. O desconto deverá ser efetuado no mês de março e repassado a entidade Sindical Profissional até o dia 30 de abril, mediante recolhimento em guia própria a ser disponibilizada no site da entidade Sindical.

Parágrafo único: O não recolhimento acarretará ao empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

Nota: A contribuição sindical é um tipo de contribuição social devida obrigatoriamente por todos que participarem de determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, independente de serem ou não associados a um sindicato

A contribuição sindical está prevista nos artigos 578 a 591 da CLT. Possui natureza tributária e é recolhida compulsoriamente pelos empregadores no mês de janeiro e pelos trabalhadores no mês de abril de cada ano. O art. 8º, IV, in fine, da Constituição da República prescreve o recolhimento anual por todos aqueles que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, independentemente de serem ou não associados a um sindicato. Tal contribuição deve ser distribuída, na forma da lei, aos sindicatos, federações, confederações e à “Conta Especial Emprego e Salário”, administrada pelo MTE. O objetivo da cobrança é o custeio das atividades sindicais e os valores destinados à “Conta Especial Emprego e Salário” integram os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL EMPREGADOR DOMÉSTICO – ARTIGO 580 DA CLT E 217 DO CTN

O empregador doméstico fará a CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL, prevista nos artigos 579 a 591 da CLT, a favor do Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região – SEDCAR. Esta CONTRIBUIÇÃO deverá ser recolhida no mês de janeiro de cada ano até o dia 31. O valor anual da CONTRIBUIÇÃO para 2014 está definido de acordo com o número de empregados domésticos, conforme tabela abaixo:

NÚMERO DE EMPREGADOS	Valor da Contribuição Sindical Anual
1	R\$ 30,00
2	R\$ 45,00
3	R\$ 60,00
4	R\$ 70,00
Mais de 4 empregados	R\$ 80,00

Parágrafo primeiro: Excepcionalmente em 2014, a Contribuição Sindical Patronal deverá ser paga até o dia 30 de abril deste ano, para que haja tempo hábil para a cobrança sem gerar multas e atrasos.

Parágrafo segundo: Os boletos deverão ser solicitados para o Sindicato Patronal – SEDCAR, por telefone ou por email, antes do respectivo vencimento em 30 de abril de 2014.

Parágrafo terceiro: O não recolhimento acarretará ao empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

Nota: Com o intuito de garantir prazo hábil aos Patrões para se adequarem as novas obrigações que regularão a relação doméstica de emprego, restou fixada neste Instrumento Normativo a tabela

referente ao pagamento da CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DO EMPREGADOR DOMÉSTICO (PATRONAL). Todavia, para que não gerem atrasos e multas, excepcionalmente, neste ano de 2014, a referida Contribuição deverá ser paga até dia 30 de abril de 2014, em boletos próprios emitidos pelo SEDCAR, sendo que a partir do próximo ano, em 2015, a Contribuição será exigida no mês de JANEIRO.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS

As cláusulas constantes nesta Convenção Coletiva de Trabalho atendem os termos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, do Art. 7º do Inciso XXVI da Constituição Federal e da Portaria 865 de 14.09.05 do Ministério do Trabalho.

Nota: A Constituição de 1988 estabeleceu o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (art. 7.º, XXVI). Reconheceu, portanto, não só as convenções coletivas, mas também os acordos coletivos e também o seu conteúdo.

A convenção e o acordo coletivo apanham situações peculiares em cada localidade, que não podem ser tratadas na lei, que é geral. É muito melhor a norma negociada pelas partes, que pode ser espontaneamente cumprida, do que a imposta de cima para baixo pelo Estado.

Neste sentido:

Acórdão Inteiro Teor n.º RR-1246-02.2010.5.15.0143 de 5ª Turma, 26 de Setembro de 2012

RECURSO DE REVISTA. HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO. NORMA COLETIVA. VALIDADE. A Constituição Federal, em seu artigo 7º, XXVI, dispõe sobre o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho, devendo, assim, ser considerado o pactuado entre os empregados e empregadores no tocante à pré-fixação das horas in itinere, sob pena de ferir o texto Constitucional, tornando letra morta à previsão de negociação coletiva. Precedentes. Conhecido e provido.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRAZOS E MULTAS

Os empregadores se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste Instrumento nas cláusulas respectivas.

No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, o empregador pagará em favor do empregado prejudicado e para cada infração

cometida, multa equivalente a 01 (um) dia de trabalho, exceto as cláusulas que contenham penalidades já impostas.

Nota: O descumprimento dos prazos estabelecidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho implica, além de outras penalidades fixadas e sem prejuízo de demais direitos previstos em lei, no pagamento em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida, multa equivalente a um dia de trabalho, com exceção, apenas, das cláusulas que já contenham penalidade já fixadas.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

Nota: O princípio da norma mais favorável, segundo Luiz de Pinho Pedreira da Silva, deve ser assim formulado: “havendo pluralidade de normas, com vigência simultânea, aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se optar pela mais favorável ao trabalhador” (in *Principiologia do direito do trabalho*. Luiz de Pinheiro Pedreira da Silva. São Paulo: LTr, 1999)

Amauri Mascaro Nascimento, ao abordar o princípio da norma mais favorável, defende que a regra jurídica mais favorável ao trabalhador ocupa o vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas, mas adverte que a aplicação da norma mais favorável encontra exceções, como nos casos de leis proibitivas do Estado e situações emergenciais (in *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*, Amauri Mascaro Nascimento. 19ª ed. atual, São Paulo: Saraiva, 2004 - p. 289-290

Portanto, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador impõe ao intérprete que, no caso de conflito entre duas ou mais normas jurídicas de direito do trabalho vigentes e aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se preferir aquela mais vantajosa ao trabalhador. O fundamento legal desse princípio se encontra no artigo 7º, caput, da Constituição Federal que estabelece as garantias mínimas aos trabalhadores e, bem assim, no artigo 620, da CLT que preceitua que as condições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo. Veja-se, a propósito, o seguinte julgado:

“Norma mais favorável ao trabalhador – Aplicabilidade. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas, dentre aquelas em vigor, será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador. Recurso acolhido para deferir o pedido de diferenças de adicional de insalubridade.” (TRT 6ª Região, Proc. nº00077/2003.906.06-00-0, Acórdão 2ª Turma, Relator Juiz Ivanildo da Cunha Andrade, DOPE

29/4/03)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DEPÓSITO DA NORMA COLETIVA

As entidades sindicais representantes das categorias profissional e econômica, devidamente autorizadas pelas respectivas assembleias gerais, firmam, por seus presidentes, o compromisso obrigacional de submeterem a presente Convenção Coletiva a depósito nas sedes das suas Entidades convenientes e no Órgão competente do Ministério do Trabalho nos termos do Art. 614 da CLT.

Nota: Não se pode conferir eficácia a norma coletiva, quando não restar demonstrado que ela tenha entrado em vigor. Com efeito, a convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho somente entram em vigor após decorridos três dias do seu depósito no órgão regional do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 614, § 1º, da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ANEXO

Fica fazendo parte integrante da presente Convenção Coletiva de Trabalho o ANEXO referente às especificações de cada atividade doméstica, com o intuito de orientar tanto os empregadores quanto os empregados, no ato da contratação, quanto às funções exercidas pelos empregados, bem como as qualificações mínimas necessárias, a fim de serem obtidos desempenhos satisfatórios no decurso de cada contrato de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DO TRABALHADOR DOMÉSTICO

Fica estabelecida a data de 27 de abril de cada ano para a comemoração ao dia do TRABALHADOR DOMÉSTICO.

Nota: A data foi escolhida em homenagem à Santa Zita.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORO COMPETENTE

As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

Nota: Foro é o local onde o juiz exerce as suas funções.

Foro competente, portanto, vem a ser a circunscrição territorial (seção judiciária ou comarca) onde determinada causa deve ser proposta. E juiz competente é aquele, entre os vários existentes na mesma circunscrição, que deve tornar conhecimento da causa, para processá-la e julgá-la.

Atualmente, em virtude das alterações sofridas com a EC 45/2004, a competência da Justiça do Trabalho encontra-se ampliada, considerando-se a novel redação do artigo 114, que determina, in verbis:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS

Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nela não previstas.

Nota: Possibilidade da flexibilização do instrumento normativo, a fim de, no decorrer do período de vigência da Convenção, pactuar condições de trabalho mais benéficas aos trabalhadores.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da CLT.

Nota: O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção Coletiva de Trabalho ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembleia Geral dos Sindicatos convenientes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612 da CLT.

Art. 612- Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos membros.

O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado, para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado, observado o disposto no art. 614 da CLT.

Art. 614- Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho nos demais casos.

As modificações introduzidas em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas, passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização de seu depósito no órgão competente.

ANEXO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014

EMPREGADO (A) DOMÉSTICO (A):

DESCRIÇÃO DO CARGO:

Exercem praticamente as mesmas funções do (a) faxineiro (a), no entanto prestam serviços de natureza contínua, num ambiente familiar.

Formação necessária:

- Organização da casa
- Ética profissional
- Conhecendo seus patrões
- Como lidar com um dia ruim
- Cuidados do dia-a-dia
- Etiqueta
- Apresentação e higiene pessoal
- Separação do lixo
- Como atender ao telefone
- Cuidados com as crianças
- Segurança da casa
- Equipamentos domésticos
- Produtos de limpeza
- Higiene na cozinha
- Higiene e manuseio dos alimentos

-Alimentos

* Dicas para treinar sua empregada doméstica

Consiga um trabalho mais produtivo treinando corretamente sua empregada doméstica

O problema de muitas patroas é esperar que suas funcionárias adivinhem seus pensamentos. As maiores das empregadas domésticas precisam de um bom treinamento e orientação detalhada para conseguirem exercer suas funções com a máxima eficiência possível.

Quem deve estabelecer o que, quando e como deve ser feito é a dona da casa. Sem essas orientações básicas fica difícil executar um trabalho produtivo.

1. Identifique locais e objetos

Para facilitar a identificação o que guardar em cada gaveta, prateleira ou caixa, utilize etiquetas. Assim, sua empregada não tem que decorar cada detalhe.

Se não gostar de etiquetas visíveis, cole nas laterais ou na parte interna dos móveis e objetos. Essa tarefa fica muito mais fácil com etiquetadoras eletrônicas.

Essa dica serve para facilitar a vida de toda a família, na hora de encontrar algum objeto.

2. Crie uma lista de tarefas

Liste todas as tarefas domésticas que devem ser executadas com o máximo de detalhes possíveis (produto a ser usado na limpeza, periodicidade, o que evitar, como limpar, etc.).

3. Estabeleça datas e periodicidade das tarefas

Agrupe essas tarefas por ordem cronológica e crie o seu Checklist diário, semanal e mensal a ser utilizado pela empregada.

4. Vistorie o resultado e dê a ela um feed back

Reserve um tempo para acompanhar sua empregada e assistir como ela executa cada tarefa. Corrija o que estiver errado.

5. Elogie sua empregada

Valorizar o trabalho das pessoas é a melhor maneira de estimulá-las a buscar sempre fazer o melhor. Reconheça a importância do trabalho dela e o quanto você aprecia encontrar tudo limpo e organizado.

DIARISTA:

DESCRIÇÃO DO CARGO:

As diaristas preparam refeições e prestam assistência às pessoas, cuidam de peças do vestuário como roupas e sapatos e colaboram na administração da casa, conforme orientações recebidas. Fazem arrumação ou faxina e podem cuidar de plantas do ambiente interno e de animais domésticos.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Há tendência de aumento de qualificação para o acesso a essas ocupações, dependendo da classe social do empregador. De forma geral requer-se Ensino Fundamental completo. Atualmente ampliam-se os cursos de qualificação profissional de duzentas horas-aula que vêm sendo oferecidos por instituições de formação profissional, sindicatos e ONG. O exercício pleno das atividades ocorre após um a dois anos de exercício profissional.

MOTORISTA PARTICULAR:

DESCRIÇÃO DO CARGO:

O motorista particular basicamente em como função o transporte de pessoas, mas pode acumular outros afazeres como ficar responsabilizado com os cuidados e manutenção dos veículos que dirige, entre outros serviços que sejam ligados diretamente ao cargo. Não é indicado que o motorista acumule funções com realizações de atividades que não estejam relacionadas ao trabalho contratado.

Em síntese, dirige profissionalmente para os patrões, filhos, parentes, etc., sendo que seu salário pode variar de acordo com horário de trabalho, folgas, se dorme ou não no emprego.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Habilitação compatível e outros cursos de aperfeiçoamento: direção defensiva e segurança.

JARDINEIRO:

DESCRIÇÃO DO CARGO:

O jardineiro colhe policulturas, derruçando café, retirando pés de feijão, leguminosas e tuberosas, batendo feixes de cereais e sementes de flores, bem como cortando a cana. Planta culturas diversas, introduzindo sementes e mudas em solo, forrando e adubando-as com cobertura vegetal, cuidam de propriedades rurais, efetuam preparo de mudas e sementes por meio da construção de viveiros e canteiros, cujas atividades baseiam-se no transplante e enxertia de espécies vegetais. O profissional realiza tratamentos culturais, além de preparar o solo para plantio.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

O exercício das ocupações requer Ensino Fundamental (jardineiro e trabalhador na produção de mudas e sementes). A qualificação é obtida na prática, exceto o trabalhador na produção de mudas e sementes, que pode fazer curso básico profissionalizante de até 200 horas-aula.

AUXILIAR DE ENFERMAGEM DO LAR:

DESCRIÇÃO DO CARGO:

Assistência de pessoas que requerem cuidados especiais, devido às suas enfermidades, garantindo que os moradores tenham a melhor qualidade possível de cuidados. Responsabilidade quanto à garantia de que os direitos de todos os moradores sejam mantidos e todas as suas necessidades sejam atendidas.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Cursos profissionalizantes de enfermagem: superior, auxiliar e técnico.

CASEIRO (A):

O (a) caseiro (a) também é considerado (a) empregado (a) doméstico (a), quando o sítio ou local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa.

DESCRIÇÃO DO CARGO:

Plantar, limpar e cultivar, cuidar da manutenção do sítio em geral. Fazer a manutenção do sítio em geral: corte de gramados, adubação e plantio, acompanhamento do corte, limpeza, cuidado com insetos predadores, cuidado com mudas, limpeza de galpões e maquinários (trator, etc.), pequenos concertos em galpões, cuidado com animais. Executar outras tarefas correlatas às já descritas, a critério de seu superior.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Serviços de zeladoria e conservação/manutenção (jardinagem, pintura, hidráulica, elétrica, cuidar de piscina) de residências rurais, urbanas, litoral, sítios, chácaras.

COZINHEIRO (A):

DESCRIÇÃO DO CARGO:

Serviços compatíveis com sua especialidade (formação), além de cuidar da cozinha (limpeza).

As tarefas que o cozinheiro realiza no seu local de trabalho incluem: acompanhar a evolução dos cozinhados; quando prontos, empratá-los, guarnece-los e decorá-los; executar as tarefas relativas à limpeza e higiene da cozinha.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Recomendam-se, além da experiência na área, cursos de aperfeiçoamento.

GOVERNANTA:

DESCRIÇÃO DO CARGO:

Coordenar as atividades da residência, distribuindo as tarefas, principalmente coordenando o trabalho dos demais empregados.

A governanta administra todas as funções do lar e os respectivos profissionais domésticos. Gerencia as compras e pagamentos das despesas residenciais do empregador. Recebe visitas com o requinte necessário, organiza os eventos familiares e garante a continuidade perfeita da boa vivência diária domiciliar do empregador.

Peculiaridade: salário variável de acordo com o acúmulo de funções, carga horária, folgas e outros.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Cursos específicos, conhecimentos em etiqueta, culinária e coperagem.

BABÀ:

DESCRIÇÃO DO CARGO:

Uma babá é um profissional de cuidados de criança que fornece supervisão para lactentes, crianças jovens ainda não na escola e aqueles que estão na escola, mas que exigem atenção durante épocas em que os pais da criança estão em funções de trabalhos ou adultas.

- **Responsabilidades do cargo**

Responsabilidades primárias da babá são aqueles de cuidar e assistir com atividades diárias da criança incluindo, mas não se limitando, a trabalho escolar, atividades extracurriculares, o desenvolvimento de habilidades sociais e aprendizagem auto-disciplina. A capacidade de executar atividades de assistência de rotina filho é essencial, e a máxima atenção aos detalhes e atitude são muito importantes. Uma babá deve também ser flexível com sua agenda de trabalho, especialmente de última hora em direito

chamadas durante a noite, nos fins de semana e em certos casos, suburbanos de viagem ou férias. Sendo que uma babá significa que você são um conselheiro confiável, e uma vez que formou-se um nível de confiança entre a babá e família, um candidato será muitas vezes visto como um membro da família real. Portanto, a capacidade de manter a confidencialidade de informações pessoais da família é absolutamente essencial. Uma babá também deve permanecer em boa saúde física e mental das horas podem ser longa e o trabalho físico.

· **Requisitos qualitativos**

Uma babá bem sucedida será em primeiro lugar e acima de tudo ser um solver do problema. Ter habilidades criativas, como cantar, tocar um instrumento, sendo capaz de pintar e dizer descritivo, histórias coloridas é útil. Uma babá também deve ser firme, mas justa, disciplinadora com habilidades de comunicação forte e energia boa, positiva.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

No mínimo, um diploma de ensino médio é necessário, além de experiência na área.

LAVADEIRA:

DESCRIÇÃO DO CARGO:

Executam tarefas de lavar, secar e passar peças do vestuário e outros artefatos, ou seja, cuidam das roupas da residência, lavam e passam peças de vestuário e todas as roupas da casa.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Recomenda-se experiência na função.

VIGIA:

Descrição do Cargo

Os vigias noturnos zelam pela guarda do patrimônio e exercem a vigilância das residências, inspecionando suas dependências para evitar incêndios, roubos, entrada de pessoas estranhas e outras anormalidades; controlam fluxo de pessoas, identificando, orientando e encaminhando-as; recebem hóspedes; escoltam pessoas e mercadorias; fazem manutenções simples nos locais de trabalho.

Formação necessária

Para exercer essa profissão, é preciso ter Ensino Fundamental completo. Empresas de vigilância

oferecem treinamento ou recrutam os trabalhadores no mercado de trabalho e em instituições de formação profissional.

PILOTO PARTICULAR:

Descrição do Cargo

O Piloto de Avião (masculino ou feminino) é o tripulante de aeronaves civis, responsável pela operação da aeronave, pelos demais tripulantes e por todos os seus ocupantes.

Formação necessária

Como é um curso de preparo especializado, ele se constitui em objeto de estudo e padronização no âmbito do Sistema de Aviação Civil. Trata-se de um curso básico necessário para outros níveis de carreira, como Piloto Comercial e Piloto de Linha Aérea.

O curso de “Piloto Privado” é constituído de 02 (duas) partes, que obedecerão às seguintes denominações:

Parte Teórica (ou Instrução Teórica);

Parte Prática (ou Instrução Prática).

Várias disciplinas serão ministradas neste curso, são elas:

Conhecimentos Técnicos de Aeronaves;

Meteorologia;

-Organização da casa

-Ética profissional

-Conhecendo seus padrões

-Como lidar com um dia ruim

-Cuidados do dia-a-dia

-Etiqueta

-Apresentação e higiene pessoal

-Separação do lixo

- Como atender ao telefone
- Cuidados com as crianças
- Segurança da casa
- Equipamentos domésticos
- Produtos de limpeza
- Higiene na cozinha
- Higiene e manuseio dos alimentos
- Alimentos

* Dicas para treinar sua empregada doméstica

Consiga um trabalho mais produtivo treinando corretamente sua empregada doméstica

O problema de muitas patroas é esperar que suas funcionárias adivinhem seus pensamentos. As maiores das empregadas domésticas precisam de um bom treinamento e orientação detalhada para conseguirem exercer suas funções com a máxima eficiência possível.

Quem deve estabelecer o que, quando e como deve ser feito é a dona da casa. Sem essas orientações básicas fica difícil executar um trabalho produtivo.

1. Identifique locais e objetos

Para facilitar a identificação o que guardar em cada gaveta, prateleira ou caixa, utilize etiquetas. Assim, sua empregada não tem que decorar cada detalhe.

Se não gostar de etiquetas visíveis, cole nas laterais ou na parte interna dos móveis e objetos. Essa tarefa fica muito mais fácil com etiquetadoras eletrônicas.

Essa dica serve para facilitar a vida de toda a família, na hora de encontrar algum objeto.

2. Crie uma lista de tarefas

Liste todas as tarefas domésticas que devem ser executadas com o máximo de detalhes possíveis (produto a ser usado na limpeza, periodicidade, o que evitar, como limpar, etc.).

3. Estabeleça datas e periodicidade das tarefas

Agrupe essas tarefas por ordem cronológica e crie o seu Checklist diário, semanal e mensal a ser utilizado pela empregada.

4. Vistorie o resultado e dê a ela um feed back

Reserve um tempo para acompanhar sua empregada e assistir como ela executa cada tarefa. Corrija o que estiver errado.

5. Elogie sua empregada

Valorizar o trabalho das pessoas é a melhor maneira de estimulá-las a buscar sempre fazer o melhor. Reconheça a importância do trabalho dela e o quanto você aprecia encontrar tudo limpo e organizado.

DIARISTA:

DESCRIÇÃO DO CARGO:

As diaristas preparam refeições e prestam assistência às pessoas, cuidam de peças do vestuário como roupas e sapatos e colaboram na administração da casa, conforme orientações recebidas. Fazem arrumação ou faxina e podem cuidar de plantas do ambiente interno e de animais domésticos.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Há tendência de aumento de qualificação para o acesso a essas ocupações, dependendo da classe social do empregador. De forma geral requer-se Ensino Fundamental completo. Atualmente ampliam-se os cursos de qualificação profissional de duzentas horas-aula que vêm sendo oferecidos por instituições de formação profissional, sindicatos e ONG. O exercício pleno das atividades ocorre após um a dois anos de exercício profissional.

MOTORISTA PARTICULAR:

DESCRIÇÃO DO CARGO:

O motorista particular basicamente em como função o transporte de pessoas, mas pode acumular outros afazeres como ficar responsabilizado com os cuidados e manutenção dos veículos que dirige, entre outros serviços que sejam ligados diretamente ao cargo. Não é indicado que o motorista acumule funções com realizações de atividades que não estejam relacionadas ao trabalho contratado.

Em síntese, dirige profissionalmente para os patrões, filhos, parentes, etc., sendo que seu salário pode variar de acordo com horário de trabalho, folgas, se dorme ou não no emprego.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Habilitação compatível e outros cursos de aperfeiçoamento: direção defensiva e segurança.

JARDINEIRO:**DESCRIÇÃO DO CARGO:**

O jardineiro colhe policulturas, derriçando café, retirando pés de feijão, leguminosas e tuberosas, batendo feixes de cereais e sementes de flores, bem como cortando a cana. Planta culturas diversas, introduzindo sementes e mudas em solo, forrando e adubando-as com cobertura vegetal, cuidam de propriedades rurais, efetuam preparo de mudas e sementes por meio da construção de viveiros e canteiros, cujas atividades baseiam-se no transplante e enxertia de espécies vegetais. O profissional realiza tratamentos culturais, além de preparar o solo para plantio.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

O exercício das ocupações requer Ensino Fundamental (jardineiro e trabalhador na produção de mudas e sementes). A qualificação é obtida na prática, exceto o trabalhador na produção de mudas e sementes, que pode fazer curso básico profissionalizante de até 200 horas-aula.

AUXILIAR DE ENFERMAGEM DO LAR:**DESCRIÇÃO DO CARGO:**

Assistência de pessoas que requerem cuidados especiais, devido às suas enfermidades, garantindo que os moradores tenham a melhor qualidade possível de cuidados. Responsabilidade quanto à garantia de que os direitos de todos os moradores sejam mantidos e todas as suas necessidades sejam atendidas.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Cursos profissionalizantes de enfermagem: superior, auxiliar e técnico.

CASEIRO (A):

O (a) caseiro (a) também é considerado (a) empregado (a) doméstico (a), quando o sítio ou local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa.

DESCRIÇÃO DO CARGO:

Plantar, limpar e cultivar, cuidar da manutenção do sítio em geral. Fazer a manutenção do sítio em geral: corte de gramados, adubação e plantio, acompanhamento do corte, limpeza, cuidado com insetos predadores, cuidado com mudas, limpeza de galpões e maquinários (trator, etc.), pequenos concertos em galpões, cuidado com animais. Executar outras tarefas correlatas às já descritas, a critério de seu superior.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Serviços de zeladoria e conservação/manutenção (jardinagem, pintura, hidráulica, elétrica, cuidar de piscina) de residências rurais, urbanas, litoral, sítios, chácaras.

COZINHEIRO (A):

DESCRIÇÃO DO CARGO:

Serviços compatíveis com sua especialidade (formação), além de cuidar da cozinha (limpeza).

As tarefas que o cozinheiro realiza no seu local de trabalho incluem: acompanhar a evolução dos cozinhados; quando prontos, empratá-los, guarnece-los e decorá-los; executar as tarefas relativas à limpeza e higiene da cozinha.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Recomendam-se, além da experiência na área, cursos de aperfeiçoamento.

GOVERNANTA:

DESCRIÇÃO DO CARGO:

Coordenar as atividades da residência, distribuindo as tarefas, principalmente coordenando o trabalho dos demais empregados.

A governanta administra todas as funções do lar e os respectivos profissionais domésticos. Gerencia as compras e pagamentos das despesas residenciais do empregador. Recebe visitas com o requinte necessário, organiza os eventos familiares e garante a continuidade perfeita da boa vivência diária domiciliar do empregador.

Peculiaridade: salário variável de acordo com o acúmulo de funções, carga horária, folgas e outros.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Cursos específicos, conhecimentos em etiqueta, culinária e coperagem.

BABÀ:

DESCRIÇÃO DO CARGO:

Uma babá é um profissional de cuidados de criança que fornece supervisão para lactentes, crianças jovens ainda não na escola e aqueles que estão na escola, mas que exigem atenção durante épocas em que os pais da criança estão em funções de trabalhos ou adultas.

- **Responsabilidades do cargo**

Responsabilidades primárias da babá são aqueles de cuidar e assistir com atividades diárias da criança incluindo, mas não se limitando, a trabalho escolar, atividades extracurriculares, o desenvolvimento de habilidades sociais e aprendizagem auto-disciplina. A capacidade de executar atividades de assistência de rotina filho é essencial, e a máxima atenção aos detalhes e atitude são muito importantes. Uma babá deve também ser flexível com sua agenda de trabalho, especialmente de última hora em direito chamadas durante a noite, nos fins de semana e em certos casos, suburbanos de viagem ou férias. Sendo que uma babá significa que você são um conselheiro confiável, e uma vez que formou-se um nível de confiança entre a babá e família, um candidato será muitas vezes visto como um membro da família real. Portanto, a capacidade de manter a confidencialidade de informações pessoais da família é absolutamente essencial. Uma babá também deve permanecer em boa saúde física e mental das horas podem ser longa e o trabalho físico.

- **Requisitos qualitativos**

Uma babá bem sucedida será em primeiro lugar e acima de tudo ser um solver do problema. Ter habilidades criativas, como cantar, tocar um instrumento, sendo capaz de pintar e dizer descritivo, histórias coloridas é útil. Uma babá também deve ser firme, mas justa, disciplinadora com habilidades de comunicação forte e energia boa, positiva.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

No mínimo, um diploma de ensino médio é necessário, além de experiência na área.

LAVADEIRA:

DESCRIÇÃO DO CARGO:

Executam tarefas de lavar, secar e passar peças do vestuário e outros artefatos, ou seja, cuidam das roupas da residência, lavam e passam peças de vestuário e todas as roupas da casa.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Recomenda-se experiência na função.

VIGIA:

Descrição do Cargo

Os vigias noturnos zelam pela guarda do patrimônio e exercem a vigilância das residências, inspecionando suas dependências para evitar incêndios, roubos, entrada de pessoas estranhas e outras anormalidades; controlam fluxo de pessoas, identificando, orientando e encaminhando-as; recebem hóspedes; escoltam pessoas e mercadorias; fazem manutenções simples nos locais de trabalho.

Formação necessária

Para exercer essa profissão, é preciso ter Ensino Fundamental completo. Empresas de vigilância oferecem treinamento ou recrutam os trabalhadores no mercado de trabalho e em instituições de formação profissional.

PILOTO PARTICULAR:**Descrição do Cargo**

O Piloto de Avião (masculino ou feminino) é o tripulante de aeronaves civis, responsável pela operação da aeronave, pelos demais tripulantes e por todos os seus ocupantes.

Formação necessária

Como é um curso de preparo especializado, ele se constitui em objeto de estudo e padronização no âmbito do Sistema de Aviação Civil. Trata-se de um curso básico necessário para outros níveis de carreira, como Piloto Comercial e Piloto de Linha Aérea.

O curso de “Piloto Privado” é constituído de 02 (duas) partes, que obedecerão às seguintes denominações:

Parte Teórica (ou Instrução Teórica);

Parte Prática (ou Instrução Prática).

Várias disciplinas serão ministradas neste curso, são elas:

Conhecimentos Técnicos de Aeronaves;

Meteorologia;

Navegação Aérea;

Teoria de Voo de Aeronaves;

Regulamento de Tráfego Aéreo;

Segurança de Voo;

Sistema de Aviação Civil;

Requisitos:

Escolaridade – Curso Fundamental completo (antigo 1º grau);

Idade mínima – 18 anos completos ou a serem completados até a data da realização do exame prático de voo; e

Possuir Certificado de Capacidade Física (CCF) – de 1ª ou de 2ª Classe, obtido em órgão de saúde da Aeronáutica.

PISCINEIRO:

Descrição do Cargo

O PISCINEIRO é o profissional responsável por realizar a limpeza de piscinas e manutenção em geral.

Formação necessária

Curso de qualificação como PISCINEIRO, que tem como objetivo ensinar o aluno como tratar da água da piscina, a hora adequada pra trocar a água, a limpeza da piscina, etc.

MANOBRISTA PARTICULAR:

Descrição do Cargo

O MANOBRISTA PARTICULAR irá manobrar e estacionar veículos em garagem, prestar atendimento ao empregador no âmbito de sua residência e aos visitantes da mesma, bem como zelar pelos veículos.

Formação necessária

Necessária experiência em manobrar veículos em estacionamentos.

ARRUMADEIRA:

Descrição do Cargo

As arrumadeiras limpam, arrumam, organizam, vistoriam e abastecem quartos e banheiros; mantêm em ordem, conservam e organizam os vestuários; atendem e auxiliam os patrões em suas solicitações e necessidades pessoais.

Em suma, arrumam todos os compartimentos da casa.

Formação necessária

O acesso ao emprego ocorre por meio de cursos profissionalizantes básicos de até duzentas horas-aula.

COPEIRA

Descrição do Cargo

A copeira é responsável por organizar os ambientes para as refeições, montam e servem as mesas.

Formação NECESSÁRIA

Além da postura e ética profissional, experiência quanto a arte de servir e colocação de mesa, tipos de copos e faqueiro e seu uso, toalhas, louças, talheres e acessórios.

MORDOMO:

Descrição do Cargo

O MORDOMO executa atividades referentes à organização e supervisão das atividades da criadagem, estabelecendo rotinas, distribuindo tarefas, orientando e controlando sua execução, para assegurar o processamento das mesmas dentro dos padrões requeridos e conseqüente bem-estar aos patrões. Contrata o pessoal necessário aos serviços gerais da residência; organiza as atividades dos empregados contratados, distribuindo-os conforme qualificação.

Formação NECESSÁRIA

Cursos específicos, conhecimentos em etiqueta, culinária e coperagem, além do ensino médio completo.

Quais os direitos da empregada diarista e os riscos para o patrão?

Habituais nas casas brasileiras, as diaristas formam uma nova força de trabalho. Mas pela legislação, elas não possuem os mesmos direitos das empregadas mensalistas. A legislação previdenciária classifica o trabalho das “faxineiras” como autônomo, pois o serviço é feito de forma eventual, ou

seja, não há a continuidade. Neste caso, o patrão não é obrigado a fazer o registro em carteira de trabalho, recolher as contribuições mensais para a Previdência Social nem pagar outros benefícios previstos na legislação da doméstica.

A Justiça reconhece como vínculo empregatício quando a diarista trabalha três vezes ou mais por semana na mesma residência. Essa interpretação, no entanto, não é unânime. No caso de uma ação trabalhista, o juiz pode considerar que se alguém trabalha em uma casa apenas duas vezes por semana, mas sempre as terças e quintas-feiras, por exemplo, há habitualidade e, portanto, existe o vínculo.

Os cuidados - Para evitar reclamações na Justiça, é importante que a atividade da diarista não seja caracterizada como periódica e habitual. É recomendável que o empregador:

- contrate a diarista por apenas uma ou duas vezes por semana,
- alterne os dias de trabalho,
- evite o pagamento mensal,
- pegue recibo de todos os pagamentos que efetuar e
- verifique se ela presta serviço em outros locais e dias diferentes.

Além disso, para que fique caracterizada sua situação de autônoma, a diarista deve estar inscrita na Previdência Social como contribuinte individual e efetuar seu próprio recolhimento da contribuição previdenciária, mês-a-mês, de acordo com os seus rendimentos. A inscrição como contribuinte individual deve ser feita pela própria diarista nas Agências da Previdência Social ou pelo telefone.

Doméstica – Sendo o registro da empregada obrigatório, deve ser feito um contrato de trabalho, por escrito, especificando horário de trabalho, salário, dia da folga semanal e as funções da doméstica. A empregada deve apresentar a carteira de trabalho para que sejam anotados o nome do contratante, a função a ser exercida (empregada doméstica, babá, cozinheira, governanta, etc.), a data de admissão e o salário. É importante lembrar que a legislação exige que a carteira seja assinada em até 48 horas após a admissão.

O recolhimento da contribuição mensal para a Previdência Social é obrigatório. Para isso, a doméstica deve estar inscrita no INSS. Depois de preencher a Carteira de Trabalho da empregada doméstica, ela ou o patrão deve fazer a inscrição diretamente em uma unidade do INSS ou pelo telefone.

Convenção Coletiva de Trabalho - Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Araraquara e Região 2014

Nº do Registro	SP002026/2014
Nº da Solicitação	MR006848/2014
Tipo do Instrumento	Convenção Coletiva
Vigência	01/01/2014 - 31/12/2014 *VIGÊNCIA EXPIRADA
Partes	SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMESTICOS DE ARARAQUARA E REGIAO SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMESTICOS DE CAMPINAS E REGIAO

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP002026/2014

DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/02/2014

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR006848/2014

NÚMERO DO PROCESSO: 46264.000417/2014-86

DATA DO PROTOCOLO: 20/02/2014

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

Fonte: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR006848/2014>

Em 06jul2016 às 11h11.

SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMESTICOS DE CAMPINAS E REGIAO, CNPJ n. 05.198.380/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA LUCIA LOPES DA SILVA;

E

SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMESTICOS DE ARARAQUARA E REGIAO, CNPJ n. 06.880.953/0001-78, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a).

RENATA APARECIDA PASSADOR;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregadas e Trabalhadores Domésticos, aqui compreendidos todos os trabalhadores que prestam serviços para pessoa ou família no âmbito residencial, sem fins lucrativos**, com abrangência territorial em **Araraquara/SP, Matão/SP e São Carlos/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir da assinatura da presente Convenção Coletiva deverão ser praticados nas cidades abrangidas pela presente Convenção o piso salarial como base para cálculos de salários, com jornada de trabalho de 44 horas semanais e 220 horas mensais, já computados os descansos semanais remunerados, o Piso Regional do Estado de São paulo, que hoje é de R\$ 810,00.

Parágrafo Primeiro: São Consideradas empregadas domésticas aquelas que prestam serviços na residência a partir de 3 (três) dias por semana.

Parágrafo Segundo: São consideradas diaristas as pessoas que prestem serviços até 2 (dois) dias por semana.

Nota: Importante observar que, sempre que a Convenção Coletiva de Trabalho for celebrada antes da data base da categoria, o reajuste salarial deverá ser aplicado sobre o salário do mês de janeiro. Na hipótese da negociação ser concluída após a data base, o reajuste deverá ser pago de forma retroativa.

O piso salarial é estipulado para a categoria de empregados domésticos, assegurados a irredutibilidade de salários e o direito à equiparação salarial, em ação judicial, para o empregado que exerce a mesma função, para o mesmo empregador, à de empregado com salário maior, respeitado o disposto no artigo 461 da CLT.

Nos termos dos usos e costumes, além de entendimentos jurisprudenciais, as pessoas que prestam serviços em residências, para empregador doméstico (sem fins lucrativos) até 2 (dois) dias por semana, são consideradas DIARISTAS e não mantêm vínculo empregatício com o patrão.

CLÁUSULA QUARTA - EMPREGADO QUE MORA NO LOCAL DE TRABALHO

Por ser a categoria de domésticas uma categoria com particularidades, como no caso de empregados que residem no local de trabalho, fica estabelecido para esses empregados piso salarial mínimo diferenciado, após 90 (noventa) dias de trabalho, conforme tabela abaixo:

PROFISSIONAL	MORA NO LOCAL DE TRABALHO
BABÁ (01 CRIANÇA)	R\$ 1.400,00
BABÁ (01 CRIANÇA) FOLGUISTA	R\$ 1.090,00
BABÁ (02 ou MAIS CRIANÇAS)	R\$ 1.550,00
BABÁ (02 ou MAIS CRIANÇAS) FOLGUISTA	R\$ 1.150,00
COPEIRA	R\$ 1.250,00
COZINHEIRA FORNO e FOGÃO	R\$ 1.450,00
CUIDADOR DE IDOSOS ou PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS	R\$ 1.500,00
CUIDADOR DE IDOSOS ou PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS - FOLGUISTA	R\$ 1.250,00
DOMÉSTICA	R\$ 1.200,00
GOVERNANTA / MORDOMO	R\$ 2.450,00
MOTORISTA	R\$ 1.550,00
CASEIRO	R\$ 1.380,00

Parágrafo primeiro – Fica assegurado, aos empregados admitidos anteriormente a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a adequação dos seus salários de acordo com suas

respectivas funções conforme especificado na tabela acima.

Parágrafo segundo – Sem prejuízo do direito a um descanso semanal remunerado, preferencialmente aos Domingos, fica garantido aos Empregados que moram no local de trabalho, o direito a um descanso semanal remunerado coincidente com o DOMINGO, 01 (uma) vez ao mês.

Parágrafo terceiro – É vedado ao empregador doméstico descontar do empregado que mora no local de trabalho os gastos desse com água, luz e produtos de higiene e limpeza, exceto os caseiros.

Parágrafo quarto – Por ser situação especial os empregados que moram no local de trabalho terão direito a receber ligações de seus familiares, sendo que o empregador permitirá ao empregado uma ligação semanal para sua residência, de até 05 (cinco) minutos, caso o empregado ligue mais de uma vez por semana ou sua ligação seja superior a 05 (cinco) minutos fica autorizado o desconto proporcional ao excedente.

Parágrafo quinto – Não esta excluída a necessidade do controle de jornada, sendo certo que o piso supra engloba salário referente a jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais já inclusos os DSR's. Horas extras, ou laboradas no período noturno devem ser remuneradas tendo por base o piso salário e devem obrigatoriamente estarem discriminadas no holerite.

Nota: Ficam estabelecidos, para os empregados que residem no local de trabalho, devido à peculiaridade quanto a este tipo de prestação de serviços, além do piso salarial mínimo diferenciado para cada função desempenhada, demais vantagens descritas nos parágrafos da cláusula quarta acima referida.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO EM CHEQUE

Os Empregadores que optarem por efetuar o pagamento de seus empregados em cheque, deverão propiciar aos seus empregados, dentro da jornada de trabalho, tempo hábil para recebimento em banco, desde que coincidente o horário de trabalho com o do expediente bancário.

Nota: O artigo 463 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, diz que o salário deve ser pago em espécie, ou seja, em dinheiro, e na moeda corrente do Brasil.

No entanto, por entender que a legislação deveria acompanhar a evolução tecnológica, em 1984, a Portaria n.º 3.281 do Ministério do Trabalho autorizou o pagamento por meio de cheque, devendo ser assegurado ao empregado:

- Horário que permita o desconto imediato do cheque;
- Transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija a sua utilização.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento (holerite) com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação do empregador, do trabalhador e o valor do depósito do FGTS.

Nota: o artigo 464 da CLT diz que o pagamento dos salários deve ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado. Se o trabalhador for analfabeto, o empregador deve colher sua impressão digital no recibo e, não sendo possível, o recibo deve ser assinado a rogo (assinar a rogo é assinar no lugar de outra pessoa que não tenha condições de assinar). A Medida Provisória nº 1.523-12, de 1997, reconhece o comprovante de depósito bancário como equivalente de recibo de pagamento.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS / FÉRIAS / DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - PRAZOS

Os empregadores domésticos ficam obrigados a efetuar o pagamento do salário mensal, integral ou parcial, de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

1. O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 02 (dois) dias antes do início de seu gozo;

1. O pagamento das parcelas do 13º salário deverá respeitar os prazos estabelecidos na forma de Legislação Vigente, ou seja, primeira parcela deve ser paga de 1º de fevereiro até no máximo 30 de novembro e a segunda parcela invariavelmente até o dia 20 de dezembro e, em caso de pagamento de parcela única, a mesma deverá ser quitada até o prazo máximo de 20 de dezembro de 2014.

1. O não pagamento no prazo estabelecido na presente cláusula dos salários, 13º salário e férias acarretará ao empregador multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo e limitado o teto da multa a 01 (um) salário nominal do empregado;

1. A Lei 12.506/2011 aplica-se a Categoria das Domésticas, sendo vedado ao empregador exigir do empregado o cumprimento de aviso prévio superior a 30 dias, sendo obrigatoriamente pago os dias adicionais previstos na Lei, somente em caso de dispensa sem justa causa.

Nota: O desrespeito aos prazos fixados para pagamento salários, férias e 13º salários implicarão nas

penalidades previstas neste instrumento normativo bem como legislação pertinente.

Quanto à questão das penalidades, não podemos deixar de mencionar o PROJETO DE LEI Nº 7.156-A, DE 2010, que altera a Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para dispor sobre multa por infração à legislação do trabalho doméstico.

A proposição oriunda do Senado Federal acrescenta dispositivo à Lei n.º 5.859, de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, a fim de impor ao empregador doméstico as multas estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT para o descumprimento da legislação que rege o trabalho doméstico.

Pela proposição, o descumprimento da legislação será apenado: com as multas previstas na CLT; a gravidade será aferida levando em consideração o tempo de serviço e a idade do empregado, o número de empregados e o tipo de infração; a multa pela falta de anotação da data de admissão e da remuneração, na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), será paga com acréscimo de cem por cento; os valores das multas aplicadas pelas Varas do Trabalho serão revertidos em benefício do trabalhador.

Referida proposição tem o intuito de aplicar ao empregador doméstico as penalidades previstas na CLT pelo descumprimento da legislação trabalhista, igualando, nesse ponto, os direitos entre empregados domésticos e celetistas, o que vai ao encontro do princípio constitucional da isonomia.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

1. As horas suplementares de segunda a sábado serão remuneradas a 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de trabalho, não excedendo o limite máximo de 2 (duas) horas por dia, exceto os empregados contratados na forma do “*caput*” da cláusula quarta.
1. As horas trabalhadas aos domingos e feriados serão remuneradas a 100% (cem por cento) sobre a hora normal de trabalho, assim como as excedentes às 02 (duas) horas diárias, exceto quando for concedida ao empregado folga substitutiva / compensatória.

Parágrafo primeiro – Ficam excluídos dessa remuneração, os empregadores que adotarem o sistema

de Compensação de Horas, desde que tenha sido assinado um Acordo Coletivo de Trabalho com a anuência do Sindicato Profissional – SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIÃO e o Sindicato Patronal – SEDCAR.

Parágrafo segundo – O limite de duas horas extras diárias poderá ser excedido somente em casos especiais e mediante aprovação do Sindicato Profissional – SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIÃO e o Sindicato Patronal – SEDCAR.

Nota: A legislação trabalhista vigente estabelece que a duração normal do trabalho, salvo os casos especiais, é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, no máximo.

Todavia, poderá a jornada diária de trabalho dos empregados maiores ser acrescida de horas suplementares, em números não excedentes a duas, no máximo, para efeito de serviço extraordinário, mediante acordo individual, acordo coletivo, [convenção coletiva](#) ou sentença normativa. Excepcionalmente, ocorrendo necessidade imperiosa, poderá ser prorrogada além do limite legalmente permitido.

A remuneração do serviço extraordinário, desde a promulgação da Constituição Federal/1988, que deverá constar, obrigatoriamente, do acordo, convenção ou sentença normativa, será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

Súmula n.º 264 do TST:

HORA SUPLEMENTAR. CÁLCULO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21/11/2003. A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

Adicional Noturno

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

Fica estipulado que é considerada como jornada noturna a laborada entre as 22h00min e 05h00min da manhã, devendo as citadas horas serem pagas com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

1- Para os empregados contratados para laborar em período noturno, fica obrigatório que seja seguido o quanto previsto na Súmula 60 do Colendo TST, ou seja, é devida a hora noturna pela prorrogação da jornada noturna além das 05h00min da manhã.

2- Ficam excluídos desta cláusula os empregados que moram no local de trabalho e que fazem *jus* as regras da cláusula quarta.

Nota: O [adicional noturno](#) é um acréscimo à remuneração de quem realiza o trabalho noturno, para que o desgaste devido à troca de horários seja recompensando de alguma forma.

Constituição Federal, no seu artigo 7º, inciso IX, estabelece que são direitos dos trabalhadores, além de outros, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

A hora normal tem a duração de 60 (sessenta) minutos e a hora noturna, por disposição legal, nas atividades urbanas, é computada como sendo de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. Ou seja, cada hora noturna sofre a redução de 7 minutos e 30 segundos ou ainda 12,5% sobre o valor da hora diurna.

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - em seu artigo 73 diz:

Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º - A hora do trabalho noturno será computada como 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§2º - Considera-se noturno, para os efeitos deste Art., o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

Súmula nº 60 do TST

ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 6 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (ex-Súmula nº 60 - RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT. (ex-OJ nº 6 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

Observações:

- O adicional noturno ainda está pendente de regulamentação.
- No caso do empregado doméstico laborar em uma jornada que não compreenda todo o horário noturno (das 22h00min as 05h00min), as horas trabalhadas antes das 22h00min ou após as 05h00min não farão jus ao adicional de 20% (vinte por cento).

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Ocorrendo real necessidade de serviço, os empregadores poderão transferir ou levar seus empregados durante as viagens, desde que preenchidos os requisitos do Art. 469, e seus parágrafos da CLT, caso em que, pagarão a título de adicional de transferência ou de viagem um percentual de 10% (dez por cento), em se tratando de transferência ou viagem provisória.

Parágrafo Único – A transferência ou viagem provisória não poderá superar o limite de 180 dias. Acima disso, a transferência se tornará permanente, fazendo jus ao adicional.

Nota: O [artigo 469, caput, da CLT](#) não considera transferência à alteração do local de trabalho que não acarrete necessariamente a mudança de domicílio do empregado. Assim, o entendimento que prevalece, quanto aos pressupostos para a concessão do adicional de transferência, é o de que, além do caráter temporário, o empregado deve mudar a residência.

Referida interpretação encontra-se ratificada pelo entendimento consolidado na OJ 113, da SDI-1/TST, que trata do tema, *in verbis*: ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARGO DE CONFIANÇA OU PREVISÃO CONTRATUAL DE TRANSFERÊNCIA. DEVIDO. DESDE QUE A TRANSFERÊNCIA SEJA PROVISÓRIA. Inserida em 20.11.97. O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. **O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória.**

Transferência provisória é a mudança em caráter temporário do local de trabalho para outra região geoeconômica (artigo 469, § 3º, da CLT), que implique alteração do domicílio do empregado em razão da necessidade de serviço, transferência, conforme artigo 469, §§ 1º, 2º, e 3º, da CLT, que não necessita da anuência do empregado.

O adicional de transferência **NÃO** é devido em caso de transferência definitiva, que é a mudança do local de trabalho para outra região geoeconômica, de forma permanente, (artigo 469, caput, da CLT), implicando alteração de domicílio do empregado, em razão da necessidade de serviço. Esta transferência só pode ocorrer com a anuência do empregado. Trata-se de alteração contratual que impõe mudança de próprio domicílio do empregado. A rigor, juridicamente, nem se poderia falar em “transferência”, porque é o próprio local de trabalho que se altera de modo definitivo.

Salário Família

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO FAMÍLIA

Os empregadores pagarão aos seus empregados, salário família em conformidade com a legislação vigente.

Nota: Salário-família é o benefício pago na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados de qualquer condição até a idade de quatorze anos ou inválido de qualquer idade, independente de carência e desde que o salário-de-contribuição seja inferior ou igual ao limite máximo permitido.

São equiparados aos filhos os enteados e os tutelados, desde que não possuam bens suficientes para o próprio sustento, devendo a dependência econômica de ambos serem comprovadas.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ALIMENTAÇÃO

O empregador doméstico deverá fornecer a refeição ao empregado diretamente no local de trabalho. Caso o empregador optar por não fornecer a alimentação no local de trabalho, optando por fornecer ao empregado uma cesta básica, esta opção deverá constar no contrato de trabalho.

Parágrafo primeiro – A opção de fornecer uma cesta básica ao empregado isenta o empregador do fornecimento da alimentação no local de trabalho.

Parágrafo segundo – Optando o empregador por fornecer mensalmente uma cesta básica ao empregado, a mesma deverá conter no mínimo 25 (vinte e cinco) quilos de alimentos básicos variados.

Nota: Com o crescimento da economia, o mercado de trabalho tomou uma dimensão gigantesca e observamos, já há muito tempo, que é um privilégio do trabalhador que ainda continua tendo suas refeições diárias no ambiente familiar, pois se tornou uma situação natural residir em uma cidade e trabalhar em outra ou, ainda que a residência seja na mesma cidade em que labora, o tempo de [deslocamento entre o trabalho e residência](#) não seja inferior a 01 (uma) hora.

Assim, como em vários outros aspectos trabalhistas, a questão da alimentação vem sendo tratada por força de ajuste individual com o empregador ou de normas coletivas (convenções e [acordos coletivos](#) e sentenças normativas).

Em complemento a alguns direitos dos trabalhadores estabelecidos pela CLT, a presente Convenção Coletiva de Trabalho visa garantir aos empregados domésticos o fornecimento de alimentação diretamente no local de trabalho; na hipótese de fornecimento de cestas básicas em substituição a refeição no local de trabalho, cuja opção deverá constar no contrato de trabalho, o empregador deverá seguir o disposto no § 2º desta cláusula.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418 de 16 de dezembro de 1985, com a redação alterada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentado pelo Decreto nº 95.247 de 16 de novembro de 1987, fica estabelecido que, a critério do empregador, a concessão aos empregados do valor correspondente ao Vale Transporte poderá ser feita através de pagamento mensal antecipado em dinheiro, até o dia do pagamento do salário. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 6% (seis por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de Vale Transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, os empregadores obrigam-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

Parágrafo primeiro – Em caso de ser utilizado o fornecimento do Vale transporte de passes fornecidos pelas empresas concessionárias, permanecerá o limite de desconto em 6% (seis por cento).

Parágrafo segundo – O Vale Transporte deverá ser utilizado, preferencialmente, em todas as formas de transporte coletivo público urbano ou, ainda, intermunicipal e interestadual com características semelhantes ao urbano, operado diretamente pelo poder público ou mediante delegação, em linhas

regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente.

Nota: A decisão quanto à conveniência ou não de utilizar o vale transporte é do empregado, que deverá estar ciente do desconto de 6% sobre seu salário-base.

Sabe-se que o vale-transporte não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, ou seja, não é um direito inerente a todos os empregados.

A utilização efetiva do transporte público para os trajetos em comento devem ser demonstrados mediante a declaração feita por escrito, quando da admissão do empregado. Logo, não há que se falar em direito adquirido. Sendo assim, ausente a utilização do transporte público, independente do meio de transporte que o empregado utilize, podendo ser veículo próprio, carona ou à pé, decairá o direito de receber este benefício que será declarado por escrito em substituição ao anterior.

Assim, na lei há uma proibição, devido aos desvios de utilidade, de se utilizar esse vale em outro transporte. Senão vejamos:

De acordo com o disposto no Decreto n.º 95.247/1987, art. 7º, §§ 2º e 3º, o vale-transporte somente poderá ser utilizado para a finalidade a que se destina, ou seja, cobrir despesas resultantes de deslocamento residência-trabalho e vice-versa. Caso o empregado dê ao benefício outra destinação, estará cometendo falta grave, o que possibilitará ao empregador, desde que devidamente comprovada à falta, dispensá-lo por justa causa.

Abrangência

O vale-transporte é utilizável em todas as formas de transporte coletivo público urbano, intermunicipal e interestadual.

Isento da obrigatoriedade

Está isento da obrigatoriedade apenas o empregador que proporcionar por meios próprios ou contratados o deslocamento residência – trabalho e vice-versa de seus trabalhadores.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE

Apesar de ainda carecer de regulamentação por parte do Governo Federal resta, desde já, consignado que as empregadas domésticas que tenham filhos até 05 (cinco) anos de idade fazem *jus* ao benefício do auxílio creche, cabendo ao Governo disponibilizar as vagas em creches, dando prioridades para os Empregados Domésticos. Caso as empregadas não consigam vagas, ficam obrigados os Governos Municipais e Estaduais firmar convênio com creches e escolas privadas.

Nota: Direito previsto, porém ainda pendente de regulamentação, o auxílio-creche e pré-escola para filhos e dependentes até 5 anos de idade, deverá ser disponibilizado pelo Governo (Federal, Estadual ou Municipal), priorizando os empregados domésticos.

O auxílio creche é um direito previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (art. 389).

A proteção à maternidade é um direito constitucionalmente garantido aos trabalhadores e a existência de creche custeada pela empresa ou o pagamento do auxílio-creche se enquadra dentro desse espírito de proteção da Constituição.

Assim, toda empresa que possua estabelecimentos com mais de 30 empregadas com idade superior a 16 anos é obrigada a manter local apropriado onde seja permitido às trabalhadoras-mães guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação, que vai desde o nascimento aos seis meses do bebê.

Que fique claro: AS EMPREGADAS DOMÉSTICAS PASSARAM A TER DIREITO A AUXÍLIO-CRECHE, NO ENTANTO A REGULAMENTAÇÃO QUE AS INSERIU NESTE BENEFÍCIO, NÃO OBRIGA O EMPREGADOR DOMÉSTICO A CUSTEÁ-LO NA HIPÓTESE DAS MESMAS NÃO CONSEGUIREM VAGAS EM CRECHES PÚBLICAS OU PRIVADAS FIRMADAS POR MEIO DE CONVÊNIOS.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO CONTRA ACIDENTE DE TRABALHO

Os empregadores recolherão 0,8% (zero vírgula oito por cento) ao órgão previdenciário a alíquota do SAT (Seguro de Acidentes do Trabalho), sobre o salário do empregado, conforme a lei dispuser.

Nota: A indenização por acidente do trabalho está consagrada no artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição da República Brasileira de 1988, o qual dispõe que “Art. 7º - são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVIII - seguros contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Assim, analisando detidamente o citado artigo constitucional, faz-se necessária a distinção entre seguro contra acidente do trabalho e indenização. O seguro, impropriamente dito, pois nada mais

é que a concessão de benefícios previdenciários para garantir a sobrevivência da vítima e/ou seus dependentes, independe de dolo ou culpa do empregador, eis que se trata de uma cobertura estendida a todos os segurados do INSS, de forma objetiva. Já a indenização, a qual possui natureza civil, depende, efetivamente, além de outros requisitos legais, da existência de dolo ou culpa do empregador, podendo ser reconhecida e paga espontaneamente ou, ao contrário, como acontece na maioria dos casos, o empregado deve buscá-la mediante o ajuizamento de uma ação trabalhista, sendo seu o ônus de provar que o empregador foi o responsável pela eclosão do acidente.

Conclui-se, também, do aludido dispositivo constitucional, que houve o reconhecimento de duas indenizações, independentes e cumuláveis, ou seja, a acidentária (conforme já explicitado, na forma de benefícios previdenciários), a ser exigida do INSS, e a de natureza civil, a ser paga pelo empregador, se incorrer este em dolo ou culpa.

Seguro de Acidente de Trabalho (SAT) é uma contribuição com natureza de [tributo](#) que os empregadores pagam para custear benefícios do [INSS](#) oriundos de [acidente de trabalho](#) ou [doença ocupacional](#).

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

a) O contrato de experiência, previsto no art. 445, parágrafo único, da CLT, será estipulado pelo empregador observando-se um período total de 90 (noventa) dias, podendo, se optar o empregador, dividir em dois períodos, não podendo **o segundo período ser prorrogado por período acima do primeiro**, e desde que ambos os períodos somados não ultrapassem o máximo legal de 90 (noventa) dias.

b) Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na residência do empregador, bem como para os casos de admissão de empregados que esteja prestando serviços na mesma função como mão de obra temporária.

Nota: O contrato de experiência é uma modalidade do contrato por prazo determinado, cuja finalidade é a de verificar se o empregado tem aptidão para exercer a função para a qual foi contratado.

Da mesma forma, o empregado, na vigência do referido contrato, verificará se adapta-se à estrutura hierárquica dos empregadores, bem como às condições de trabalho a que está subordinado.

Intervalo para novo contrato de experiência para mesmo empregador: mínimo de 06 (seis) meses.

O artigo 451 da CLT determina que o contrato de experiência só poderá sofrer uma única prorrogação, sob pena de ser considerado contrato por prazo indeterminado.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO INDIRETA PELOS EMPREGADOS

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva, os empregadores facultarão a seus empregados rescindirem seus contratos de trabalho nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, com liberação em favor dos mesmos de todos os títulos decorrentes do contrato, sem prejuízo de acréscimos legais.

Parágrafo primeiro: Em razão das particularidades da relação de emprego doméstico o empregado que entender estarem sendo descumpridas quaisquer das cláusulas do presente instrumento devesse procurar o Sindicato da sua Categoria a fim de que o Empregador seja notificado para tentativa de solução amigável da questão. Caso o empregador não compareça por si ou por preposto com poderes para transigir sua falta será considerada como “confissão” de culpa valendo como prova a fim de instruir reclamação trabalhista.

Parágrafo segundo: Essa cláusula não se aplica como penalidade para o descumprimento da Cláusula Trigésima Terceira.

Nota: Esse instituto, que deve ser aplicado através de pedido formulado ao [Judiciário](#) Trabalhista, possibilita caracterizar a demissão a pedido, como na condição da extinção do contrato de trabalho, com direitos as verbas rescisórias semelhantes àquelas que têm direito quando demitido sem justa causa, por decisão exclusiva do empregador.

Exemplo: Poderá o empregado rescindir o seu contrato de trabalho e pleitear a devida indenização, se o empregador, após reiteradas vezes punidas, permaneceu exigindo serviços superiores às suas forças e, ainda, ocasionalmente, jornada além das oito horas normais (TST, RR 2.993/86-0, Hélio Regato, Ac. 2ª T. 2.025/87).

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÃO INDIRETA PELO EMPREGADOR

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva por parte do empregado, os empregadores poderão se valer dos termos contidos no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, através de prova testemunhal, de pessoas próximas que presenciaram os fatos ocorridos, que residam ou não na residência do empregador, mesmo que

sejam parentes do mesmo.

Parágrafo primeiro: Em razão das particularidades da relação de emprego doméstico o empregador que entender estarem sendo descumpridas quaisquer das cláusulas do presente instrumento deverá procurar o Sindicato da sua Categoria a fim de que o Empregado seja notificado para tentativa de solução amigável da questão. Caso o empregado não compareça sua falta será considerada como “confissão” de culpa valendo como instrumento de prova no caso do empregado vir a mover reclamação trabalhista em face do Empregador.

Nota: As hipóteses de falta grave para uma dispensa por justa causa estão elencadas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As mais comuns são: desídia (desleixo, pouco zelo no cumprimento das funções, etc.), improbidade (desonestidade) e incontinência de conduta ou mau procedimento.

Justa causa: efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus (pagamento de indenizações ou percentual sobre os depósitos do FGTS, 13º salários e férias, estes dois proporcionais).

Exemplo: Justa causa. Desídia. Sua evidência ocorre, quando o empregado não se corrige, após ser advertido ... (TRT/SP, RO 21.098/96, Valentin Carrion, Ac. 52.800/97).

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES

HOMOLOGAÇÕES / PRAZO PARA PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS E PRAZO PARA HOMOLOGAÇÕES

Os empregadores efetuarão o pagamento das verbas rescisórias, em conformidade com as normas previstas no art. 477 da CLT, nos seguintes prazos:

A) Prazo para pagamento das verbas rescisórias:

I – o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado;

II – o décimo dia, subsequente a data da comunicação da demissão, no caso de ausência de aviso

prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

§ 1º - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento;

§ 2º - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será prorrogado para o dia útil imediatamente posterior.

§ 3º - A inobservância dos prazos previstos nesta cláusula, sujeitará o empregador ao pagamento em favor do empregado, o valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dados causa à mora.

§ 4º - O pagamento das verbas rescisórias em valores inferiores aos previstos na legislação ou nos instrumentos coletivos constitui mora do empregador, salvo se houver quitação das diferenças no prazo legal.

§ 5º - O pagamento complementar de valores rescisórios, quando decorrente de reajuste coletivo de salários (data base) determinado no curso do aviso prévio, ainda que indenizado, não configura mora do empregador, nos termos do art. 487, § 6º, da CLT.

B) Prazo para realização da homologação:

As homologações das rescisões contratuais com menos de 01 (um) ano, deverão, preferencialmente, ser efetuadas nas Entidades Sindicais Profissionais e demais órgãos competentes; e as rescisões com mais de 01 (um) ano deverão obrigatoriamente ser efetuadas na Entidade Sindical Profissional – **SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIÃO** e suas subsedes.

I- Fica facultado ao empregado optar pela realização da homologação da rescisão contratual quando a entidade sindical profissional tiver subsedes.

II - Fica estipulado o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que os empregadores efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT, sob pena de o empregador incorrer na multa prevista nesta cláusula.

§ 1º - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento;

§ 2º - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será prorrogado para o dia útil imediatamente posterior.

III- Quando a entidade sindical profissional der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea “b” desta cláusula, será obrigada a emitir em favor do empregador, uma certidão que o isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

Nota: As homologações deverão ser realizadas no prazo acima elencado, desde que o pagamento das verbas rescisórias tenha ocorrido nos prazos previstos no item A da cláusula trigésima.

Importante frisar que, o atraso na realização da homologação da rescisão do contrato de trabalho por parte da entidade sindical, não isenta o empregador do pagamento da multa correspondente ao atraso do pagamento das verbas rescisórias.

Observações: A fim de evitar o pagamento de multa pela perda do prazo, o empregador poderá efetuar o pagamento das verbas rescisórias ao empregado por meio de depósito bancário, cheque ou em espécie, tendo sempre um documento de recebimento assinado pelo empregado.

No caso de depósito bancário em conta nominal do empregado, o próprio comprovante de depósito servirá como recibo válido.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DESEMPREGO

Se a homologação da rescisão do contrato de trabalho não for efetuada dentro dos prazos legais por culpa do empregador e o ex-empregado vier a perder o prazo de 120 (cento e vinte dias) após a rescisão do contrato de trabalho, perdendo, assim, o direito do recebimento do seguro desemprego, o empregador será responsável e arcará com o pagamento do período que faria *jus* o empregado.

Nota: O Seguro-Desemprego, desde que atendidos os requisitos legais, pode ser requerido por todo trabalhador dispensado sem justa causa; Esse benefício permite uma assistência financeira temporária. O valor varia de acordo com a faixa salarial, sendo pago em até cinco parcelas, conforme a situação do beneficiário.

Assim, o art. 7º, inciso I, da CF/88 garante aos trabalhadores a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, a qual incumbirá fixação de indenização compensatória, dentre outros direitos.

Quando o empregador não fornecer as guias em tempo, ou as fornecer com informações incorretas que acabam por exceder o prazo que se tem para dar entrada, impossibilitando o recebimento pelo trabalhador do seguro-desemprego, a obrigação de fazer poderá se transformar em obrigação de pagar a indenização substitutiva, sendo esta indenização obtida através de ação judicial, para comprovar-se que o empregador teve culpa pelo não recebimento do seguro-desemprego.

Diante disto, uma vez que o trabalhador recebe as guias para habilitar-se para o recebimento do seguro-desemprego, preenchendo os requisitos necessários, ou quando recebe, já não há mais prazo para receber o benefício por culpa exclusiva do empregador, este tem que indenizar o trabalhador das parcelas a que teria direito, sendo possível através de uma ação judicial.

Súmula nº 389 do TST

SEGURO-DESEMPREGO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DIREITO À INDENIZAÇÃO POR NÃO LIBERAÇÃO DE GUIAS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 210 e 211 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho a lide entre empregado e empregador tendo por objeto indenização pelo não-fornecimento das guias do seguro-desemprego. (ex-OJ nº 210 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

II - **O não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização.** (ex-OJ nº 211 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

Observações: O empregador doméstico efetuará o pagamento do Seguro Desemprego de acordo com os valores e as parcelas que vierem a ser definidos na regulamentação.

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade de emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até o 5º (quinto) mês após o parto, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

Parágrafo Único – A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários devidos até o final da estabilidade.

Nota: A estabilidade provisória da gestante, atualmente prevista na Constituição Federal de 1988, assegura os direitos trabalhistas da empregada, protegendo-a da despedida injusta, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Vale ressaltar que não estamos diante de uma garantia absoluta, mas sim, de uma garantia de caráter provisório, que pode ser cessada com a dispensa por justa causa.

Súmula n.º 244 do TST

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b” do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA E ESTABILIDADE - EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA

Ao empregado afastado por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido 30 (trinta) dias de estabilidade após a alta médica.

a) Dentro do prazo limitado nesta garantia estes empregados não poderão ter seus contratos de

trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave devidamente comprovada conforme parágrafo primeiro da cláusula 27.

b) Fica obrigado o empregado a fornecer ao empregador o seu pedido de afastamento por doença, bem como a alta médica. Caso o empregado não retorne ao trabalho após sua alta médica e não justificando os motivos legalmente, ficará caracterizado desinteresse ao trabalho.

Parágrafo único: A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente a 30 (trinta) dias de salário.

Nota: O art. 7º, inciso I, da CF/88 garante aos trabalhadores a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, a qual incumbirá fixação de indenização compensatória, dentre outros direitos.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REDUÇÃO DO HORÁRIO DE ALMOÇO

A redução do horário de almoço só poderá ser feita mediante aprovação do Sindicato Profissional **SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIÃO** e o Sindicato Patronal – **SEDCAR** e com o consentimento da empregada, desde que essa redução respeite o tempo mínimo de 30 (trinta) minutos.

Nota: A realidade da doméstica é diferente da dos demais trabalhadores. Com essa redução, as empregadas vão poder sair mais cedo do serviço. Na prática, quem trabalha em empresas sai do ambiente de trabalho para comer; o que normalmente não ocorre com as domésticas. Ou seja, um intervalo menor seria mais vantajoso para elas.

Além disso, o texto, ainda pendente de regulamentação, estabelece descanso mínimo de 30 minutos durante a jornada, desde que isso esteja previsto em contrato assinado entre patrão e empregado.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Fica instituído o Banco de Horas que deverá ser implantado mediante Acordo Coletivo com o Sindicato Profissional – **SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIÃO**, adaptando-o às necessidades de cada empregador, restando obrigatória à anuência do Sindicato Patronal – SEDCAR.

O Acordo Coletivo para Banco de Horas terá validade de 12 (doze) meses a contar da data da celebração do acordo.

As partes, com base no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, no art. 59 da CLT e seus parágrafos, com a redação dada pela Lei nº 9.601, de 21/01/1998, instituem o Banco de Horas, que será regido por um sistema de débito e crédito, conforme condições abaixo:

1. Considera-se, para efeito de aplicação do Banco de Horas, a jornada semanal de trabalho prevista no contrato de trabalho do empregado.
2. As horas excedentes ao estabelecido na letra “A” serão tratadas como crédito, enquanto as horas a menor serão computadas como débito dos empregados.
3. As partes consideram horas a menor os atrasos na jornada de trabalho, as ausências injustificadas, as saídas antecipadas.
4. Serão também computadas, para efeito de aplicação desta cláusula, as horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados; os débitos de que tratam a alínea “c” desta cláusula poderão ser compensados com horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados.
5. As compensações de que tratam este acordo deverão ocorrer no período máximo de 06 (seis) meses a contar do fato gerador.
6. Não ocorrendo a compensação das horas no período de até 06 (seis) meses do fato gerador, a hora trabalhada deverá ser paga pelo empregador com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-base do empregado.
7. As horas trabalhadas, as ausências e os atrasos serão computados como crédito e/ou débito

de horas, devendo o empregador, a cada mês, quando do pagamento dos salários, entregar ao empregado um relatório das horas trabalhadas, no qual será assinalado o débito/crédito do empregado.

8. O saldo crédito/débito do empregado será solvido a qualquer momento antes do prazo de 06 (seis) meses, da seguinte forma:

1. Quanto ao saldo credor:

1. Com a redução da jornada diária;
1. Com a supressão de trabalho em dias da semana;
1. Mediante folgas adicionais;
1. Através de prorrogação do período de gozo de férias;
1. Abono de atrasos e faltas não justificadas;
1. Dispensas ou férias coletivas a critério do empregador;
1. Pagamento do saldo de horas extras com os adicionais respectivos.

2. Quanto ao saldo devedor:

1. Prorrogação da jornada diária;
1. Trabalhos aos sábados, domingos e feriados;
1. Desconto na sua remuneração.

9. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação, ou o pagamento das horas, o empregado fará *jus* ao pagamento das mesmas calculadas sobre o valor do salário-base da rescisão. Na hipótese de saldo negativo, o empregador poderá efetuar o correspondente desconto no pagamento das verbas rescisórias.

10. Caso o empregado se negue a prorrogar sua jornada, para quitar o saldo negativo de horas devidas, dentro do prazo de 06 (seis) meses, desde que comprovada a recusa por testemunhas; inclusive as pessoas que residam na residência do empregador (parentes ou não), poderá acarretar em desinteresse ao trabalho.

Nota: Uma das ferramentas utilizadas na administração da jornada de trabalho é a modalidade de compensação de horas denominada banco de horas.

Para Alice Monteiro de Barros (2008, p. 670), esse sistema permite que:

(...) por acordo ou convenção coletiva, a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de modo que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho, tampouco ultrapasse o limite de 10 horas por dia.

O banco de horas, contudo, possui certos requisitos de validade previstos na legislação brasileira concernentes a sua forma, ao período máximo de compensação e ao limite de horas extras.

BANCO DE HORAS. REGIME DE COMPENSAÇÃO. DIFERENCIAÇÃO. Não se confundem ambos os institutos. O banco de horas, por sua excepcionalidade e por refletir em maiores riscos à saúde e segurança do trabalhador, deve estar amparado em norma coletiva, enquanto que o regime de compensação, em tese propicia vantagens ao trabalhador por racionalizar seu tempo e, por isso, se opera por simples acordo bilateral. A situação dos autos revela a hipótese de compensação de horas na medida em que havia o elastecimento da jornada e a respectiva paga, sem qualquer indicativo da instituição de banco de horas. (Processo nº: 01531-2007-039-12-00-8. Juíza Sandra Márcia Wambier. Publicado no TRTSC/DOE em 17-06-2008)

Nota-se que o posicionamento do TST consubstanciado após a inserção do item V à Súmula n.º 85 do TST, não é, de toda sorte, inesperado, uma vez que aquela corte já entendia que esse sistema deveria ser pactuado mediante negociação coletiva e que, em caso de invalidação do sistema, as horas que extrapolassem a jornada legal ou contratual fossem pagas como horas extraordinárias.

Súmula nº 85 do TST

COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTÃO DE PONTO

Os empregadores domésticos obrigatoriamente manterão livro ponto, folha ponto, cartão de ponto ou o que melhor lhes aprouver para o controle de jornada de seus empregados.

Nota: No que tange a frequência do empregado, cabe ao empregador, para evitar e minimizar problemas judiciais futuros, efetuar diariamente rigorosa fiscalização e controle de toda a prestação laborativa.

Súmula n.º 338 do TST

JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais n.ºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo à jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003)

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Os empregadores considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta norma coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos:

- a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b) até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d) por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f) homens, no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra “c” do artigo 65 da lei 4375/64;
- g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- h) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- I) as ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante.

PARÁGRAFO ÚNICO: as ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), não se confundindo com ausências

motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.

Nota: A legislação trabalhista admite determinadas situações em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do [salário](#).

As dispensas legais são contadas em dias de trabalho, dias úteis para o empregado.

TST – As horas em que o empregado faltar ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho, não serão descontadas de seus salários (TST – Súmula 155).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS

Os empregadores deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, bem como os emitidos pelo serviço médico e odontológico do **SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIÃO** e seus conveniados e quando o empregado mantiver convênio médico.

a) Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica, comprovando com atestado médico o período em que lá permaneceu.

b) Deverão constar nos atestados o CRM do médico ou o CRO do dentista, o CID e assinatura do médico ou do dentista.

c) Caso o empregado tenha necessidade de se afastar pelo Órgão Previdenciário e não tenha o empregador procedido os recolhimentos devidos, fica o empregador obrigado a indenizar o empregado pelo período em que deveria permanecer afastado, no valor de seu salário integral. A recusa do Órgão Previdenciário sob essa justificativa constituirá crédito ao empregado e será tida como título executivo extrajudicial, passível de execução perante a Justiça do Trabalho.

Nota: Faltas justificadas são aquelas motivadas por doença que gera incapacidade laboral, desde que confirmada pelo médico da empresa, próprio ou mediante convênio.

As hipóteses de atestado médico de plano de saúde da própria trabalhadora ou da rede pública de saúde, já são pacificados na legislação.

TST – A justificativa da ausência do empregado motivado por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei (TST – Súmula 15).

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TURNO FIXO DE 12 X 36

Fica facultada aos empregadores que necessitem do trabalho de cuidador de idosos, cuidador de pessoas portadoras de necessidades especiais ou babás à implantação de jornada de trabalho em turno fixo de 12 (doze) horas, no sistema **12x36** (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), observado o limite mensal de 192 (cento e noventa e duas horas), já computados os DSR's, em conformidade com a SUMÚLA 444 do TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, desde que seja feito e aprovado pelo **SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIÃO** e o Sindicato Patronal – **SEDCAR** um ACORDO DE ESCALA E REVEZAMENTO.

Para os trabalhadores que trabalhem na escala 12X36 fica garantido o labor mensal máximo de 192 (cento e noventa e duas) horas já acrescido do DSR, sendo que qualquer labor acima disso deve ser remunerado como hora extra.

Nota: A jornada de trabalho é o tempo em que o empregado permanece à disposição de seu empregador, seja trabalhando, seja aguardando ordens. Em regra, seu período de duração, tal como estabelecido na Constituição Federal de 1.988, é de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Todavia, alguns empregos possuem jornada de trabalho diferenciada, situação esta admitida em razão da peculiaridade do trabalho a ser desenvolvido, necessidade de desprendimento de força excessiva, repetição contínua etc.

Fazendo uma análise exegética acerca de tal regime, verifica-se que o excesso de jornada é compensado por uma folga mais elástica, hipótese que encontra paralelo no banco de horas estabelecido pelo § 2º do artigo 59, da Consolidação das Leis do Trabalho e se respalda pelos princípios do conglobamento e da norma mais favorável ao empregado.

Neste sentido:

Súmula nº 444 do TST

Jornada de trabalho. NORMA COLETIVA. LEI. Escala de 12 por 36. Validade. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012.

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Sobreaviso**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SOBREAVISO**

Para atender as necessidades eventuais de seus serviços, o empregador poderá adotar o regime de sobreaviso, remunerando os trabalhadores envolvidos, a base de 1/3 (um terço) das horas em que ficarem sujeitos a esse regime, exceto os contratos celebrados na forma da cláusula quarta dessa Convenção.

Parágrafo único – O trabalhador em regime de sobreaviso que vier a ser acionado passará a receber horas extras a partir deste momento e enquanto estiver trabalhando.

Nota: Considera-se em sobreaviso o empregado que permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Súmula nº 428 do TST

SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

A grande mudança nessa Súmula é que não é mais necessário que o empregado permaneça em casa para que se caracterize o sobreaviso, basta o “estado de disponibilidade”, em regime de plantão, para que tenha direito ao benefício.

Outras disposições sobre jornada**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO AOS DOMINGOS**

Obedecido ao disposto na Lei 605/49 e legislação aplicável, o trabalho aos domingos, reger-se-á pelas seguintes disposições:

- a) Concordância do empregado;
- b) Trabalho em domingos, ou seja, a cada 3 (três) domingos trabalhados, segue-se 1 (um) de descanso;
- c) As horas laboradas aos domingos, quando não compensadas, deverão ser remuneradas com o acréscimo do adicional de 100% (cem por cento);
- d) ficam excluídos dessa cláusula, os empregados regidos pela cláusula quarta da presente Convenção Coletiva.

Nota: O repouso semanal remunerado é a folga a que tem direito o empregado, após determinado número de dias ou de horas de trabalho por semana, medida de caráter social e recreativa, visando à recuperação física e mental do trabalhador. Esta folga é remunerada pelo empregador. O período deve ser de 24 horas consecutivas, que deverão coincidir, preferencialmente ([Constituição Federal](#), artigo [7º](#), inciso [XV](#)), no todo ou em parte, com o domingo. Nos serviços que exigirem trabalho aos domingos, o descanso semanal deverá ser efetuado em sistema de revezamento, constante de escala mensalmente organizada e sujeita à fiscalização.

Dispõe o artigo 9º, da LEI Nº 605, DE 5 DE JANEIRO DE 1949, que:

Art. 9º Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

A **Súmula n.º 146 do Tribunal Superior do Trabalho** estabelece que o pagamento pelo trabalho prestado em domingos e feriados, quando não compensados, deve ser efetuado em dobro (100%), sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal remunerado:

“TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO - O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.”

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANTÕES DE ESCALA E REVEZAMENTO

O empregador poderá adotar o regime de rodízios e plantões, mediante negociação e aprovação

do Sindicato Profissional – **SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIÃO** e o Sindicato Patronal – **SEDCAR**.

Nota: Existem algumas atividades, onde os empregados precisam trabalhar em domingos e feriados, porém, eles têm o direito a folgas semanais. E por eles trabalharem nestes dias, se faz necessário ter folga em outro dia da semana.

Devido ao fato do empregado de determinadas atividades ser obrigado a trabalhar nos domingos e feriados é que a Legislação manda o empregador organizar a Escala de Revezamento.

A Escala de Revezamento semanal é necessária, a fim de que todo empregado possa, periodicamente, gozar o descanso, bem como propiciar ao empregado o conhecimento de suas folgas com tempo razoável para programar suas atividades.

Por causa dessas ocorrências e necessidades, deve-se, observar algumas regras (artigo 7º da CF, artigo 67 da CLT e Lei nº 605,49):

a) todo empregado deverá ter um descanso semanal de 24 (vinte e quatro horas) consecutivas, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte;

b) nos serviços que exijam trabalho aos domingos com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização;

A Escala de Revezamento deve ser fixada em local visível.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES

Caso o empregador exija o uso de uniforme por parte de seus empregados, os mesmos deverão ser fornecidos gratuitamente.

Parágrafo único: Fica assegurado ao empregador direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado.

Nota: Uma vez que o empregador tornou obrigatório o uso do uniforme esta deve fornecer, gratuitamente, quantidade suficiente para serem utilizados na semana.

O fundamento legal para esta afirmação é o Art. 458 da CLT e o precedente normativo TST n.º 115.

Art. 458 – Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§1º. – (...)

§2º. – Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

(...)

No que diz respeito a vestuário, só comporá remuneração aquele que não for para uso no trabalho. Os uniformes constituem despesa do empregador, conforme disposto pelo Precedente Normativo TST n.º 115.

“Precedente Normativo TST n.º 115 – UNIFORMES. Determina-se o fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigido seu uso pelo empregador.”

Sendo assim, fica claro que, somente poderá ser cobrado o uniforme do empregado se este for opcional ou, sendo obrigatório este for extraviado ou danificado pelo empregado.

No caso de ser obrigatório e o empregado se recusar a usar, o empregador poderá advertir o empregado, já que se trata de indisciplina.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REDUÇÃO DE RISCOS

O empregador doméstico deverá adotar as medidas necessárias para a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, estabelecidas no inciso XXII do art. 7º da CF/88, de acordo com Norma Técnica a ser definida pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Nota: Ao tratarmos das Normas Regulamentadoras da Saúde, Higiene e Segurança do Trabalho,

devemos encontrar o seu contexto legal e partindo daí exigir o seu cumprimento.

Em nosso ordenamento jurídico encontramos principal destaque na Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

“XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Partindo dessa ótica vemos que saúde, higiene e segurança, são elementos assegurados por direito, não é de cunho alternativo ou uma benevolência feita pelo empregador, mas é sua responsabilidade procurar reduzir os riscos nocivos nesses elementos.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - IMPOSTO SINDICAL - ARTIGO 580 DA CLT E 217 DO CÓDIGO TRIBUTÁRIO NACIONAL

Sem prejuízo dos recolhimentos devidos mensalmente, os Empregadores se comprometem no mês de março a descontar de seus empregados 01 (um) dia de salário correspondente ao IMPOSTO SINDICAL previsto nos artigos 580 da CLT e 217 do Código Tributário Nacional. O desconto deverá ser efetuado no mês de março e repassado a entidade Sindical Profissional até o dia 30 de abril, mediante recolhimento em guia própria a ser disponibilizada no site da entidade Sindical.

Parágrafo único: O não recolhimento acarretará ao empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

Nota: A **contribuição sindical** é um tipo de [contribuição social](#) devida obrigatoriamente por todos que participarem de determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, independente de serem ou não associados a um [sindicato](#).

A contribuição sindical está prevista nos artigos 578 a 591 da CLT. Possui natureza tributária e é recolhida compulsoriamente pelos empregadores no mês de janeiro e pelos trabalhadores no mês de abril de cada ano. O art. 8º, IV, in fine, da Constituição da República prescreve o recolhimento anual por todos aqueles que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional,

ou de uma profissão liberal, independentemente de serem ou não associados a um sindicato. Tal contribuição deve ser distribuída, na forma da lei, aos sindicatos, federações, confederações e à “Conta Especial Emprego e Salário”, administrada pelo MTE. O objetivo da cobrança é o custeio das atividades sindicais e os valores destinados à “Conta Especial Emprego e Salário” integram os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL EMPREGADOR DOMÉSTICO ▯ ARTIGO 580 DA CLT E 217 DO CTN

O empregador doméstico fará a CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL, prevista nos artigos 579 a 591 da CLT, a favor do Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região – SEDCAR. Esta CONTRIBUIÇÃO deverá ser recolhida no mês de janeiro de cada ano até o dia 31. O valor anual da CONTRIBUIÇÃO para 2014 está definido de acordo com o número de empregados domésticos, conforme tabela abaixo:

NÚMERO DE EMPREGADOS	Valor da Contribuição Sindical Anual
1	R\$ 30,00
2	R\$ 45,00
3	R\$ 60,00
4	R\$ 70,00
Mais de 4 empregados	R\$ 80,00

Parágrafo primeiro: Excepcionalmente em 2014, a Contribuição Sindical Patronal deverá ser paga até o dia 30 de abril deste ano, para que haja tempo hábil para a cobrança sem gerar multas e atrasos.

Parágrafo segundo: Os boletos deverão ser solicitados para o Sindicato Patronal – SEDCAR, por telefone ou por email, antes do respectivo vencimento em 30 de abril de 2014.

Parágrafo terceiro: O não recolhimento acarretará ao empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

Nota: Com o intuito de garantir prazo hábil aos Patrões para se adequarem as novas obrigações que regularão a relação doméstica de emprego, restou fixada neste Instrumento Normativo a tabela referente ao pagamento da CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DO EMPREGADOR DOMÉSTICO (PATRONAL). Todavia, para que não gerem atrasos e multas, excepcionalmente, neste ano de 2014, a referida

Contribuição deverá ser paga até dia 30 de abril de 2014, em boletos próprios emitidos pelo SEDCAR, sendo que a partir do próximo ano, em 2015, a Contribuição será exigida no mês de JANEIRO.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS

As cláusulas constantes nesta Convenção Coletiva de Trabalho atendem os termos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, do Art. 7º do Inciso XXVI da Constituição Federal e da Portaria 865 de 14.09.05 do Ministério do Trabalho.

Nota: A Constituição de 1988 estabeleceu o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (art. 7.º, XXVI). Reconheceu, portanto, não só as convenções coletivas, mas também os acordos coletivos e também o seu conteúdo.

A convenção e o acordo coletivo apanham situações peculiares em cada localidade, que não podem ser tratadas na lei, que é geral. É muito melhor a norma negociada pelas partes, que pode ser espontaneamente cumprida, do que a imposta de cima para baixo pelo Estado.

Neste sentido:

[Acórdão Inteiro Teor n.º RR-1246-02.2010.5.15.0143 de 5ª Turma, 26 de Setembro de 2012](#)

RECURSO DE REVISTA. HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO. NORMA COLETIVA. VALIDADE. A Constituição Federal, em seu artigo 7º, XXVI, dispõe sobre o **reconhecimento** das **convenções** e dos **acordos coletivos** de **trabalho**, devendo, assim, ser considerado o pactuado entre os empregados e empregadores no tocante à pré-fixação das horas *in itinere*, sob pena de ferir o texto Constitucional, tornando letra morta à previsão de negociação coletiva. Precedentes. Conhecido e provido.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRAZOS E MULTAS

Os empregadores se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste Instrumento nas cláusulas respectivas.

No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, o empregador pagará em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida, multa equivalente a 01 (um) dia de trabalho, exceto as cláusulas que contenham penalidades já impostas.

Nota: O descumprimento dos prazos estabelecidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho implica, além de outras penalidades fixadas e sem prejuízo de demais direitos previstos em lei, no pagamento em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida, multa equivalente a um dia de trabalho, com exceção, apenas, das cláusulas que já contenham penalidade já fixadas.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIA DO TRABALHADOR DOMÉSTICO

Fica estabelecida a data de 27 de abril de cada ano para a comemoração ao dia do TRABALHADOR DOMÉSTICO.

Nota: A data foi escolhida em homenagem à Santa Zita.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORO COMPETENTE

As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

Nota: Foro é o local onde o juiz *exerce* as suas funções.

Foro competente, portanto, vem a ser a *circunscrição territorial* (seção judiciária ou comarca) onde determinada causa deve ser proposta. E juiz competente é aquele, entre os vários existentes na mesma circunscrição, que deve tornar conhecimento da causa, para processá-la e julgá-la.

Atualmente, em virtude das alterações sofridas com a EC 45/2004, a competência da Justiça do Trabalho encontra-se ampliada, considerando-se a novel redação do artigo 114, que determina, *in verbis*:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS

Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nela não previstas.

Nota: Possibilidade da flexibilização do instrumento normativo, a fim de, no decorrer do período de vigência da Convenção, pactuar condições de trabalho mais benéficas aos trabalhadores.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da CLT.

Nota: O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção Coletiva de Trabalho ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembleia Geral dos Sindicatos convenientes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612 da CLT.

Art. 612- Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos membros.

O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado, para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado, observado o disposto no art. 614 da CLT.

Art. 614- Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de

uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho nos demais casos.

As modificações introduzidas em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas, passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização de seu depósito no órgão competente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção, ressaltando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

Nota: O princípio da norma mais favorável, segundo Luiz de Pinho Pedreira da Silva, deve ser assim formulado: “havendo pluralidade de normas, com vigência simultânea, aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se optar pela mais favorável ao trabalhador” (in *Principiologia do direito do trabalho*. Luiz de Pinheiro Pedreira da Silva. São Paulo: LTr, 1999)

Amauri Mascaro Nascimento, ao abordar o princípio da norma mais favorável, defende que a regra jurídica mais favorável ao trabalhador ocupa o vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas, mas adverte que a aplicação da norma mais favorável encontra exceções, como nos casos de leis proibitivas do Estado e situações emergenciais (in *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*, Amauri Mascaro Nascimento. 19ª ed. atual, São Paulo: Saraiva, 2004 - p. 289-290

Portanto, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador impõe ao intérprete que, no caso de conflito entre duas ou mais normas jurídicas de direito do trabalho vigentes e aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se preferir aquela mais vantajosa ao trabalhador. O fundamento legal desse princípio se encontra no artigo 7º, caput, da Constituição Federal que estabelece as garantias mínimas aos trabalhadores e, bem assim, no artigo 620, da CLT que preceitua que as condições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo. Veja-se, a propósito, o seguinte julgado:

“Norma mais favorável ao trabalhador – Aplicabilidade. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas, dentre aquelas em vigor, será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador. Recurso acolhido para deferir o pedido de diferenças de adicional de insalubridade.” (TRT 6ª Região, Proc. nº 00077/2003.906.06-00-0, Acórdão 2ª Turma, Relator Juiz Ivanildo da Cunha Andrade, DOPE

29/4/03)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DEPÓSITO DA NORMA COLETIVA

As entidades sindicais representantes das categorias profissional e econômica, devidamente autorizadas pelas respectivas assembleias gerais, firmam, por seus presidentes, o compromisso obrigacional de submeterem a presente Convenção Coletiva a depósito nas sedes das suas Entidades convenentes e no Órgão competente do Ministério do Trabalho nos termos do Art. 614 da CLT.

Nota: Não se pode conferir eficácia a norma coletiva, quando não restar demonstrado que ela tenha entrado em vigor. Com efeito, a convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho somente entram em vigor após decorridos três dias do seu depósito no órgão regional do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 614, § 1º, da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ANEXO

Fica fazendo parte integrante da presente Convenção Coletiva de Trabalho o ANEXO referente às especificações de cada atividade doméstica, com o intuito de orientar tanto os empregadores quanto os empregados, no ato da contratação, quanto às funções exercidas pelos empregados, bem como as qualificações mínimas necessárias, a fim de serem obtidos desempenhos satisfatórios no decurso de cada contrato de trabalho.

MARIA LUCIA LOPES DA SILVA

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DE CAMPINAS E REGIÃO

RENATA APARECIDA PASSADOR

Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIÃO

ANEXOS**ANEXO I - PROFISSÕES****ANEXO****CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014****EMPREGADO (A) DOMÉSTICO (A):****DESCRIÇÃO DO CARGO:**

Exercem praticamente as mesmas funções do (a) faxineiro (a), no entanto prestam serviços de natureza contínua, num ambiente familiar.

Formação necessária:

Organização da casa

-Ética profissional

-Conhecendo seus patrões

-Como lidar com um dia ruim

-Cuidados do dia-a-dia

-Etiqueta

-Apresentação e higiene pessoal

-Separação do lixo

- Como atender ao telefone
- Cuidados com as crianças
- Segurança da casa
- Equipamentos domésticos
- Produtos de limpeza
- Higiene na cozinha
- Higiene e manuseio dos alimentos

- Alimentos

* Dicas para treinar sua empregada doméstica

Consiga um trabalho mais produtivo treinando corretamente sua empregada doméstica

O problema de muitas patroas é esperar que suas funcionárias adivinhem seus pensamentos. As maiorias das empregadas domésticas precisam de um bom treinamento e orientação detalhada para conseguirem exercer suas funções com a máxima eficiência possível.

Quem deve estabelecer o que, quando e como deve ser feito é a dona da casa. Sem essas orientações básicas fica difícil executar um trabalho produtivo.

1. Identifique locais e objetos

Para facilitar a identificação o que guardar em cada [gaveta](#), [prateleira](#) ou [caixa](#), utilize [etiquetas](#). Assim, sua empregada não tem que decorar cada detalhe.

Se não gostar de etiquetas visíveis, cole nas laterais ou na parte interna dos móveis e objetos. Essa tarefa fica muito mais fácil com [etiquetadoras eletrônicas](#).

Essa dica serve para facilitar a vida de toda a família, na hora de encontrar algum objeto.

2. Crie uma lista de tarefas

Liste todas as tarefas domésticas que devem ser executadas com o máximo de detalhes possíveis (produto a ser usado na limpeza, periodicidade, o que evitar, como limpar, etc.).

3. Estabeleça datas e periodicidade das tarefas

Agrupe essas tarefas por ordem cronológica e crie o seu [Checklist](#) diário, semanal e mensal a ser utilizado pela empregada.

4. Vistorie o resultado e dê a ela um feed back

Reserve um tempo para acompanhar sua empregada e assistir como ela executa cada tarefa. Corrija o que estiver errado.

5. Elogie sua empregada

Valorizar o trabalho das pessoas é a melhor maneira de estimulá-las a buscar sempre fazer o melhor. Reconheça a importância do trabalho dela e o quanto você aprecia encontrar tudo limpo e organizado.

DIARISTA:

DESCRIÇÃO DO CARGO:

As diaristas preparam refeições e prestam assistência às pessoas, cuidam de peças do vestuário como roupas e sapatos e colaboram na administração da casa, conforme orientações recebidas. Fazem arrumação ou faxina e podem cuidar de plantas do ambiente interno e de animais domésticos.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Há tendência de aumento de qualificação para o acesso a essas ocupações, dependendo da classe social do empregador. De forma geral requer-se Ensino Fundamental completo. Atualmente ampliam-se os cursos de qualificação profissional de duzentas horas-aula que vêm sendo oferecidos por instituições de formação profissional, sindicatos e ONG. O exercício pleno das atividades ocorre após um a dois anos de exercício profissional.

MOTORISTA PARTICULAR:

DESCRIÇÃO DO CARGO:

O motorista particular basicamente em como função o transporte de pessoas, mas pode acumular outros afazeres como ficar responsabilizado com os cuidados e manutenção dos veículos que dirige, entre outros serviços que sejam ligados diretamente ao cargo. Não é indicado que o motorista acumule funções com realizações de atividades que não estejam relacionadas ao trabalho contratado.

Em síntese, dirige profissionalmente para os patrões, filhos, parentes, etc., sendo que seu salário pode variar de acordo com horário de trabalho, folgas, se dorme ou não no emprego.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Habilitação compatível e outros cursos de aperfeiçoamento: direção defensiva e segurança.

JARDINEIRO:

DESCRIÇÃO DO CARGO:

O jardineiro colhe policulturas, derriçando café, retirando pés de feijão, leguminosas e tuberosas, batendo feixes de cereais e sementes de flores, bem como cortando a cana. Planta culturas diversas, introduzindo sementes e mudas em solo, forrando e adubando-as com cobertura vegetal, cuidam de propriedades rurais, efetuam preparo de mudas e sementes por meio da construção de viveiros e canteiros, cujas atividades baseiam-se no transplante e enxertia de espécies vegetais. O profissional realiza tratamentos culturais, além de preparar o solo para plantio.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

O exercício das ocupações requer Ensino Fundamental (jardineiro e trabalhador na produção de mudas e sementes). A qualificação é obtida na prática, exceto o trabalhador na produção de mudas e sementes, que pode fazer curso básico profissionalizante de até 200 horas-aula.

AUXILIAR DE ENFERMAGEM DO LAR:

DESCRIÇÃO DO CARGO:

Assistência de pessoas que requerem cuidados especiais, devido às suas enfermidades, garantindo que os moradores tenham a melhor qualidade possível de cuidados. Responsabilidade quanto à garantia de que os direitos de todos os moradores sejam mantidos e todas as suas necessidades sejam atendidas.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Cursos profissionalizantes de enfermagem: superior, auxiliar e técnico.

CASEIRO (A):

- O (a) caseiro (a) também é considerado (a) empregado (a) doméstico (a), quando o sítio ou local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa.

DESCRIÇÃO DO CARGO:

Plantar, limpar e cultivar, cuidar da manutenção do sítio em geral. Fazer a manutenção do sítio em geral: corte de gramados, adubação e plantio, acompanhamento do corte, limpeza, cuidado com insetos predadores, cuidado com mudas, limpeza de galpões e maquinários (trator, etc.), pequenos concertos em galpões, cuidado com animais. Executar outras tarefas correlatas às já descritas, a critério de seu superior.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Serviços de zeladoria e conservação/manutenção (jardinagem, pintura, hidráulica, elétrica, cuidar de piscina) de residências rurais, urbanas, litoral, sítios, chácaras.

COZINHEIRO (A):**DESCRIÇÃO DO CARGO:**

Serviços compatíveis com sua especialidade (formação), além de cuidar da cozinha (limpeza).

As tarefas que o cozinheiro realiza no seu local de trabalho incluem: acompanhar a evolução dos cozinhados; quando prontos, empratá-los, guarnece-los e decorá-los; executar as tarefas relativas à limpeza e higiene da cozinha.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Recomendam-se, além da experiência na área, cursos de aperfeiçoamento.

GOVERNANTA:**DESCRIÇÃO DO CARGO:**

Coordenar as atividades da residência, distribuindo as tarefas, principalmente coordenando o trabalho dos demais empregados.

A governanta administra todas as funções do lar e os respectivos profissionais domésticos. Gerencia as compras e pagamentos das despesas residenciais do empregador. Recebe visitas com o requinte necessário, organiza os eventos familiares e garante a continuidade perfeita da boa vivência diária domiciliar do empregador.

Peculiaridade: salário variável de acordo com o acúmulo de funções, carga horária, folgas e outros.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Cursos específicos, conhecimentos em etiqueta, culinária e coperagem.

BABÁ:**DESCRIÇÃO DO CARGO:**

Uma babá é um profissional de cuidados de criança que fornece supervisão para lactentes, crianças jovens ainda não na escola e aqueles que estão na escola, mas que exigem atenção durante épocas em que os pais da criança estão em funções de trabalhos ou adultas.

- **Responsabilidades do cargo**

Responsabilidades primárias da babá são aqueles de cuidar e assistir com atividades diárias da criança incluindo, mas não se limitando, a trabalho escolar, atividades extracurriculares, o desenvolvimento de habilidades sociais e aprendizagem auto-disciplina. A capacidade de executar atividades de assistência de rotina filho é essencial, e a máxima atenção aos detalhes e atitude são muito importantes. Uma babá deve também ser flexível com sua agenda de trabalho, especialmente de última hora em direito chamadas durante a noite, nos fins de semana e em certos casos, suburbanos de viagem ou férias. Sendo que uma babá significa que você são um conselheiro confiável, e uma vez que formou-se um nível de confiança entre a babá e família, um candidato será muitas vezes visto como um membro da família real. Portanto, a capacidade de manter a confidencialidade de informações pessoais da família é absolutamente essencial. Uma babá também deve permanecer em boa saúde física e mental das horas podem ser longa [e o](#) trabalho físico.

- **Requisitos qualitativos**

Uma babá bem sucedida será em primeiro lugar e acima de tudo ser um solver do problema. Ter habilidades criativas, como cantar, tocar um instrumento, sendo capaz de pintar e dizer descritivo, histórias coloridas é útil. Uma babá também deve ser firme, mas justa, disciplinadora com habilidades de comunicação forte e energia boa, positiva.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

No mínimo, um diploma de ensino médio é necessário, além de experiência na área.

LAVADEIRA:

DESCRIÇÃO DO CARGO:

Executam tarefas de lavar, secar e passar peças do vestuário e outros artefatos, ou seja, cuidam das roupas da residência, lavam e passam peças de vestuário e todas as roupas da casa.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Recomenda-se experiência na função.

VIGIA:**Descrição do Cargo**

Os vigias noturnos zelam pela guarda do patrimônio e exercem a vigilância das residências, inspecionando suas dependências para evitar incêndios, roubos, entrada de pessoas estranhas e outras anormalidades; controlam fluxo de pessoas, identificando, orientando e encaminhando-as; recebem hóspedes; escoltam pessoas e mercadorias; fazem manutenções simples nos locais de trabalho.

Formação necessária

Para exercer essa profissão, é preciso ter Ensino Fundamental completo. Empresas de vigilância oferecem treinamento ou recrutam os trabalhadores no mercado de trabalho e em instituições de formação profissional.

PILOTO PARTICULAR:**Descrição do Cargo**

O Piloto de Avião (masculino ou feminino) é o tripulante de aeronaves civis, responsável pela operação da aeronave, pelos demais tripulantes e por todos os seus ocupantes.

Formação necessária

Como é um curso de preparo especializado, ele se constitui em objeto de estudo e padronização no âmbito do Sistema de Aviação Civil. Trata-se de um curso básico necessário para outros níveis de carreira, como Piloto Comercial e Piloto de Linha Aérea.

O curso de “Piloto Privado” é constituído de 02 (duas) partes, que obedecerão às seguintes denominações:

- Parte Teórica (ou Instrução Teórica);
- Parte Prática (ou Instrução Prática).

Várias disciplinas serão ministradas neste curso, são elas:

- Conhecimentos Técnicos de Aeronaves;
- Meteorologia;
- Navegação Aérea;
- Teoria de Voo de Aeronaves;
- Regulamento de Tráfego Aéreo;
- Segurança de Voo;
- Sistema de Aviação Civil;

Requisitos:

- Escolaridade – Curso Fundamental completo (antigo 1º grau);
- Idade mínima – 18 anos completos ou a serem completados até a data da realização do exame prático de voo; e
- Possuir Certificado de Capacidade Física (CCF) – de 1ª ou de 2ª Classe, obtido em órgão de saúde da Aeronáutica.

PISCINEIRO:

Descrição do Cargo

O PISCINEIRO é o profissional responsável por realizar a limpeza de piscinas e manutenção em geral.

Formação necessária

Curso de qualificação como PISCINEIRO, que tem como objetivo ensinar o aluno como tratar da água da piscina, a hora adequada pra trocar a água, a limpeza da piscina, etc.

MANOBRISTA PARTICULAR:**Descrição do Cargo**

O MANOBRISTA PARTICULAR irá manobrar e estacionar veículos em garagem, prestar atendimento ao empregador no âmbito de sua residência e aos visitantes da mesma, bem como zelar pelos veículos.

Formação necessária

Necessária experiência em manobrar veículos em estacionamentos.

ARRUMADEIRA:**Descrição do Cargo**

As arrumadeiras limpam, arrumam, organizam, vistoriam e abastecem quartos e banheiros; mantêm em ordem, conservam e organizam os vestuários; atendem e auxiliam os patrões em suas solicitações e necessidades pessoais.

Em suma, arrumam todos os compartimentos da casa.

Formação necessária

O acesso ao emprego ocorre por meio de cursos profissionalizantes básicos de até duzentas horas-aula.

COPEIRA**Descrição do Cargo**

A copeira é responsável por organizar os ambientes para as refeições, montam e servem as mesas.

Formação NECESSÁRIA

Além da postura e ética profissional, experiência quanto a arte de servir e colocação de mesa, tipos de copos e faqueiro e seu uso, toalhas, louças, talheres e acessórios.

MORDOMO:

Descrição do Cargo

O MORDOMO executa atividades referentes à organização e supervisão das atividades da criadagem, estabelecendo rotinas, distribuindo tarefas, orientando e controlando sua execução, para assegurar o processamento das mesmas dentro dos padrões requeridos e consequente bem-estar aos padrões. Contrata o pessoal necessário aos serviços gerais da residência; organiza as atividades dos empregados contratados, distribuindo-os conforme qualificação.

Formação NECESSÁRIA

Cursos específicos, conhecimentos em etiqueta, culinária e coperagem, além do ensino médio completo.

Quais os direitos da empregada diarista e os riscos para o patrão?

Habituais nas casas brasileiras, as diaristas formam uma nova força de trabalho. Mas pela legislação, elas não possuem os mesmos direitos das empregadas mensalistas. A legislação previdenciária classifica o trabalho das “faxineiras” como autônomo, pois o serviço é feito de forma eventual, ou seja, não há a continuidade. Neste caso, o patrão não é obrigado a fazer o registro em carteira de trabalho, recolher as contribuições mensais para a Previdência Social nem pagar outros benefícios previstos na legislação da doméstica.

A Justiça reconhece como vínculo empregatício quando a diarista trabalha três vezes ou mais por semana na mesma residência. Essa interpretação, no entanto, não é unânime. No caso de uma ação trabalhista, o juiz pode considerar que se alguém trabalha em uma casa apenas duas vezes por semana, mas sempre as terças e quintas-feiras, por exemplo, há habitualidade e, portanto, existe o vínculo.

Os cuidados - Para evitar reclamações na Justiça, é importante que a atividade da diarista não seja caracterizada como periódica e habitual. É recomendável que o empregador:

- contrate a diarista por apenas uma ou duas vezes por semana,
- alterne os dias de trabalho,
- evite o pagamento mensal,
- pegue recibo de todos os pagamentos que efetuar e
- verifique se ela presta serviço em outros locais e dias diferentes.

Além disso, para que fique caracterizada sua situação de autônoma, a diarista deve estar inscrita na Previdência Social como contribuinte individual e efetuar seu próprio recolhimento da contribuição previdenciária, mês-a-mês, de acordo com os seus rendimentos. A inscrição como contribuinte individual deve ser feita pela própria diarista nas Agências da Previdência Social ou pelo telefone.

Doméstica – Sendo o registro da empregada obrigatório, deve ser feito um contrato de trabalho, por escrito, especificando horário de trabalho, salário, dia da folga semanal e as funções da doméstica. A empregada deve apresentar a carteira de trabalho para que sejam anotados o nome do contratante, a função a ser exercida (empregada doméstica, babá, cozinheira, governanta, etc.), a data de admissão e o salário. É importante lembrar que a legislação exige que a carteira seja assinada em até 48 horas após a admissão.

O recolhimento da contribuição mensal para a Previdência Social é obrigatório. Para isso, a doméstica deve estar inscrita no INSS. Depois de preencher a Carteira de Trabalho da empregada doméstica, ela ou o patrão deve fazer a inscrição diretamente em uma unidade do INSS ou pelo telefone.

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

Convenção Coletiva de Trabalho - Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos de Jundiaí e Região 2015

Nº do Registro	SP009112/2015
	Nº da Solicitação
	MR003299/2015
Tipo do Instrumento	Convenção Coletiva
	Vigência
	01/01/2015 - 31/12/2015 * VIGÊNCIA EXPIRADA
Partes	SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE JUNDIAI E REGIAO e Outros
	SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DE CAMPINAS E REGIAO

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:	SP009112/2015
DATA DE REGISTRO NO MTE:	14/08/2015
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:	MR003299/2015
NÚMERO DO PROCESSO:	47998.001535/2015-71
DATA DO PROTOCOLO:	04/03/2015

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

Fonte: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR003299/2015>

Em 06jul2016 às 11h22

SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DE CAMPINAS E REGIAO, CNPJ n. 05.198.380/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA LUCIA LOPES DA SILVA;

E

SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE JUNDIAI E REGIAO, CNPJ n. 02.084.584/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CREUZA FERREIRA DE OLIVEIRA LOPES;

SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIAO, CNPJ n. 06.880.953/0001-78, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). RENATA APARECIDA PASSADOR;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2015 a 31 de dezembro de 2015 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregadas e Trabalhadores Domésticos, aqui compreendidos todos os trabalhadores que prestam serviços para pessoa ou família no âmbito residencial, sem fins lucrativos**, com abrangência territorial em **Araraquara/SP, Atibaia/SP, Avaré/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bragança Paulista/SP, Buri/SP, Cabreúva/SP, Cajamar/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Fartura/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Guapiara/SP, Indaiatuba/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itaporanga/SP, Itatiba/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Jarinu/SP, Jundiaí/SP, Louveira/SP, Matão/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, São Carlos/SP, São Roque/SP, Sorocaba/SP, Várzea Paulista/SP e Vinhedo/SP.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir da assinatura da presente Convenção Coletiva deverão ser praticados nas cidades abrangidas pela presente Convenção o piso salarial como base para cálculos de salários, com jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, já computados os descansos semanais remunerados, o piso salarial de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais).

Parágrafo primeiro: Considera-se trabalhador doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

Nota: Importante observar que, sempre que a Convenção Coletiva de Trabalho for celebrada antes da data base da categoria, o reajuste salarial deverá ser aplicado sobre o salário do mês de janeiro. Na hipótese da negociação ser concluída após a data base, o reajuste deverá ser pago de forma retroativa.

O piso salarial é estipulado para a categoria de empregados domésticos, assegurados a irredutibilidade de salários e o direito à equiparação salarial, em ação judicial, para o empregado que exerce a mesma função, para o mesmo empregador, à de empregado com salário maior, respeitado o disposto no artigo 461 da CLT.

CLÁUSULA QUARTA - EMPREGADO QUE MORA NO LOCAL DE TRABALHO

Por ser a categoria de domésticas uma categoria com particularidades, como no caso de empregados que residem no local de trabalho, fica estabelecido para esses empregados piso salarial mínimo diferenciado, após 90 (noventa) dias de trabalho, conforme tabela abaixo:

PROFISSIONAL	MORA NO LOCAL DE TRABALHO
BABÁ (01 CRIANÇA)	R\$ 1.564,50
BABÁ (01 CRIANÇA) FOLGUISTA	R\$ 1.219,00
BABÁ (02 ou MAIS CRIANÇAS)	R\$ 1.733,00
BABÁ (02 ou MAIS CRIANÇAS) FOLGUISTA	R\$ 1.286,00
COPEIRA	R\$ 1.397,00
COZINHEIRA FORNO e FOGÃO	R\$ 1.621,00
CUIDADOR DE IDOSOS ou PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS	R\$ 1.676,25
CUIDADOR DE IDOSOS ou PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS - FOLGUISTA	R\$ 1.397,00
DOMÉSTICA	R\$ 1.341,00
GOVERNANTA / MORDOMO	R\$ 2.738,00

MOTORISTA	R\$ 1.733,00
CASEIRO / JARDINEIRO / PISCINEIRO	R\$ 1.542,15
DEMAIS FUNÇÕES	R\$ 2.750,00

Parágrafo primeiro – Fica assegurado, aos empregados admitidos anteriormente a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como aos empregados cujo reajuste salarial previsto na cláusula sexta (6,2283%) não tenha alcançado o piso salarial mínimo diferenciado estabelecido no *caput*, a adequação dos seus salários de acordo com suas respectivas funções conforme especificado na tabela acima.

Parágrafo segundo – Sem prejuízo do direito a um descanso semanal remunerado, preferencialmente aos Domingos, fica garantido aos Empregados que moram no local de trabalho, o direito a um descanso semanal remunerado coincidente com o DOMINGO, 01 (uma) vez ao mês.

Parágrafo terceiro – É vedado ao empregador doméstico descontar do empregado os gastos desse com água, luz e produtos de higiene e limpeza, exceto os caseiros.

Parágrafo quarto – Por ser situação especial os empregados que moram no local de trabalho terão direito a receber ligações de seus familiares, sendo que o empregador permitirá ao empregado uma ligação semanal para sua residência, de até 05 (cinco) minutos, caso o empregado ligue mais de uma vez por semana ou sua ligação seja superior a 05 (cinco) minutos fica autorizado o desconto proporcional ao excedente.

Parágrafo quinto – Não está excluída a necessidade do controle de jornada, sendo certo que o piso supra engloba salário referente a jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais já inclusos os DSR's. Horas extras, ou laboradas no período noturno devem ser remuneradas tendo por base o piso salarial e devem obrigatoriamente estarem discriminadas no holerite.

Parágrafo sexto - No caso de empregados que moram no local de trabalho, a partir da data da rescisão do contrato, fica garantido o prazo de 30 dias para desocupação do imóvel em caso de demissão sem justa causa. Em se tratando de pedido de demissão ou dispensa por justa causa, fica garantido o prazo de 10 dias para desocupação do imóvel.

Nota: Ficam estabelecidos, para os empregados que residem no local de trabalho, devido à peculiaridade quanto a este tipo de prestação de serviços, além do piso salarial mínimo diferenciado para cada função desempenhada, demais vantagens descritas nos parágrafos da cláusula quarta acima referida.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Aos salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com data

base em 1º (primeiro) de janeiro, será aplicada, a título de Reajuste Salarial, a inflação medida pelo INPC/IBGE apurado nos últimos 12 meses (6,2283%).

Parágrafo único - Os empregados admitidos após 1 janeiro de 2015, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/12 por mês, com exceção aos pisos já estabelecidos na tabela de funções e salários.

Nota: É válida cláusula inserta em convenção coletiva de trabalho, em que se estabelece reajustamento salarial de forma proporcional aos meses trabalhados, no tocante a empregados admitidos após a data-base.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO EM CHEQUE

Os Empregadores que optarem por efetuar o pagamento de seus empregados em cheque, deverão propiciar aos seus empregados, dentro da jornada de trabalho, tempo hábil para recebimento em banco, desde que coincidente o horário de trabalho com o do expediente bancário.

Nota: O artigo 463 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, diz que o salário deve ser pago em espécie, ou seja, em dinheiro, e na moeda corrente do Brasil.

No entanto, por entender que a legislação deveria acompanhar a evolução tecnológica, em 1984, a Portaria n.º 3.281 do Ministério do Trabalho autorizou o pagamento por meio de cheque, devendo ser assegurado ao empregado:

- Horário que permita o desconto imediato do cheque;
- Transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija a sua utilização.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento (holerite) com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação do empregador, do trabalhador e o valor do depósito do FGTS.

Nota: o artigo 464 da CLT diz que o pagamento dos salários deve ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado. Se o trabalhador for analfabeto, o empregador deve colher sua impressão digital no recibo e, não sendo possível, o recibo deve ser assinado a rogo (assinar a rogo é assinar no lugar de outra pessoa que não tenha condições de assinar). A Medida Provisória nº 1.523-12, de 1997, reconhece o comprovante de depósito bancário como equivalente de recibo de pagamento.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS / FÉRIAS / DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - PRAZOS

Os empregadores domésticos ficam obrigados a efetuar o pagamento do salário mensal, integral ou parcial, de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

1. O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 02 (dois) dias antes do início de seu gozo;
2. O pagamento das parcelas do 13º salário deverá respeitar os prazos estabelecidos na forma de Legislação Vigente, ou seja, primeira parcela deve ser paga de 1º de fevereiro até no máximo 30 de novembro e a segunda parcela invariavelmente até o dia 20 de dezembro e, em caso de pagamento de parcela única, a mesma deverá ser quitada até o prazo máximo de 20 de dezembro de 2015.
3. O não pagamento no prazo estabelecido na presente cláusula dos salários, 13º salário e férias acarretará ao empregador multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo e limitado o teto da multa a 01 (um) salário nominal do empregado;
4. A Lei 12.506/2011 aplica-se a Categoria das Domésticas, sendo vedado ao empregador exigir do empregado o cumprimento de aviso prévio superior a 30 dias, sendo obrigatoriamente pago os dias adicionais previstos na Lei, somente em caso de dispensa sem justa causa.

Nota: O desrespeito aos prazos fixados para pagamento salários, férias e 13º salários implicarão nas penalidades previstas neste instrumento normativo bem como legislação pertinente.

Quanto à questão das penalidades, não podemos deixar de mencionar o PROJETO DE LEI Nº 7.156-A, DE 2010, que altera a Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para dispor sobre multa por infração à legislação do trabalho doméstico.

A proposição oriunda do Senado Federal acrescenta dispositivo à Lei n.º 5.859, de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, a fim de impor ao empregador doméstico as multas estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT para o descumprimento da legislação que rege o trabalho doméstico.

Pela proposição, o descumprimento da legislação será apenado: com as multas previstas na CLT;

a gravidade será aferida levando em consideração o tempo de serviço e a idade do empregado, o número de empregados e o tipo de infração; a multa pela falta de anotação da data de admissão e da remuneração, na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), será paga com acréscimo de cem por cento; os valores das multas aplicadas pelas Varas do Trabalho serão revertidos em benefício do trabalhador.

Referida proposição tem o intuito de aplicar ao empregador doméstico as penalidades previstas na CLT pelo descumprimento da legislação trabalhista, igualando, nesse ponto, os direitos entre empregados domésticos e celetistas, o que vai ao encontro do princípio constitucional da isonomia.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA NONA - FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, cujo recolhimento, antes facultado ao empregador, torna-se obrigatório a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Nota: Até regulamentação da PEC 72/2013, prevalece o percentual de recolhimento do FGTS é de 8% sobre a remuneração do trabalhador. Isso inclui salário, férias, 13º salário, horas extras, aviso-prévio, trabalho noturno e outros adicionais.

A quitação da guia deve ser efetuada até o dia 7 do mês seguinte àquele em que a remuneração foi paga ou devida. Caso não haja expediente bancário no dia 07, o recolhimento deverá ser antecipado para o dia de expediente bancário imediatamente anterior.

As guias geradas pelo eSocial ou pelo SEFIP são quitadas em qualquer agência da CAIXA, lotéricos ou banco da rede conveniada, inclusive por meio de Canais Alternativos como Internet Banking (verifique se o seu banco oferece essa opção).

A Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social - GFIP em papel, obtida sob autorização especial da CAIXA, pode ser quitada somente em agência da rede bancária conveniada.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

A partir de MARÇO/2015, os Patrões se obrigam a garantir um seguro de vida para seus Empregados, conforme, cláusulas, coberturas e prazos descritos abaixo.

Os Patrões fornecerão mensalmente aos empregados, Certificado de Seguro onde conste às coberturas, o nome e CPF dos empregados segurados, com o boleto devidamente quitado, neste certificado deverá constar a descrição clara e inequívoca da forma de indenização deste seguro aqui pactuado, para encaminhamento ao sindicato quando solicitado.

Seguem abaixo as coberturas mínimas necessárias:

-

CB - Cobertura Básica Morte:

Garante aos beneficiários o pagamento do capital segurado individual contratado para esta cobertura, no valor de R\$ 10.000,00 (Dez mil reais), em caso de morte do segurado por qualquer causa, devidamente coberta, exceto se decorrente de riscos excluídos, conforme condições gerais do seguro.

-

IPA - Invalidez Permanente Total ou Parcial Por Acidente:

Garante ao próprio Segurado o pagamento de uma indenização no valor de R\$ 10.000,00 (Dez Mil Reais), proporcional à perda ou redução funcional de um membro ou órgão, sofrida em consequência de acidente pessoal coberto, exceto decorrente de riscos excluídos, conforme condições gerais do seguro. O valor correspondente até 100 % do capital da cobertura básica. Para cálculo do capital segurado a ser pago será utilizado à tabela de cálculo para Invalidez Parcial que faz parte das Condições Gerais.

AF – Auxílio Funeral Titular:

Em caso de morte do segurado principal será indenizado a título de auxílio funeral o valor de R\$ 2.000,00 (Dois Mil Reais). Este auxílio deverá ser encaminhado ao responsável pelo funeral descrito no aviso de sinistro inicial ou a quem este determinar, em até 24 horas úteis para suprir tais despesas sem comprovação de gastos. Para recebimento deste auxílio bastará o encaminhamento do aviso de sinistro inicial, CPF do falecido, certidão de óbito e dados bancários para crédito. Este valor não será deduzido da indenização final a ser paga, referente a cobertura básica.

AA – Auxílio Alimentação / Cesta Básica:

No caso de morte do Segurado Titular, será encaminhado a título de Auxílio Alimentação uma cesta alimentar mensal por um período de 4 (Quatro) meses no valor de R\$200,00 (Duzentos Reais) cada.

Quando do preenchimento do aviso de sinistro inicial, poderá ser optado pelo envio das cestas em domicílio ou o pagamento em parcela única totalizando R\$ 800,00 (Oitocentos Reais). Esse valor não será deduzido da indenização final a ser paga.

Tais coberturas somente serão indenizadas se o empregado estiver registrado conforme Lei em vigor há pelo menos 90 dias corridos e em perfeitas condições de saúde para o trabalho, tal carência poderá ser excluída caso haja exames admissionais.

Inadimplência:

O não pagamento do boleto na data indicada, acarretará, perda dos direitos contratados, desde a 0:00 h do primeiro dia do mês do vencimento até à 0:00 h do dia seguinte a efetiva quitação.

Caso opte pela Corretora de Seguros indicada pelo sindicato, o mesmo deverá acessar o site www.spring.inf.br e fazer o cadastro do Empregado.

Mensalmente será encaminhado e-mail, o qual conterá instruções para cumprimento desta cláusula. Caso não receba tal e-mail deverá acessar o site www.spring.inf.br, o vencimento será todo dia 10 do mês.

De imediato imprimirá o boleto para pagamento bancário, bem como o certificado de seguro onde constará às coberturas, e os dados do empregado segurado.

O patrão se reserva o direito de aderir a outro plano de seguro desde que cumpra com todas as coberturas e condições securitárias aqui apresentadas e não gere ônus de qualquer natureza ao empregado segurado.

A não contratação de um seguro para os empregados ou sua inadimplência, acarretará ao patrão multa mensal de 15% (quinze por cento) do piso salarial da categoria, a ser paga a cada um de seus empregados, e ocorrendo eventos que gerariam os direitos e sem prejuízo das demais sanções legais, os Patrões indenizarão diretamente o trabalhador ou seus beneficiários com importância equivalente ao triplo das aqui garantidas, nos mesmos prazos aqui definidos, ou concomitantes com a rescisão trabalhista.

Deverá ser apresentado o boleto bancário quitado e Certificado de Seguro, sempre que houver a necessidade de comprovação do cumprimento da convenção coletiva de trabalho.

O presente não tem natureza salarial, por não constituir contraprestação dos serviços.

Nota: Face à obrigatoriedade de que trata esta cláusula, torna-se obrigatória, também, a anotação do Contrato de Trabalho do Empregado Doméstico em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), posto que tais coberturas somente serão indenizadas desde que preenchido tal requisito.

Adicional de Hora-Extra**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

1. As horas suplementares de segunda a sábado serão remuneradas a 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de trabalho, não excedendo o limite máximo de 2 (duas) horas por dia.
2. As horas trabalhadas aos domingos e feriados serão remuneradas a 100% (cem por cento) sobre a hora normal de trabalho, assim como as excedentes às 02 (duas) horas diárias, exceto quando for concedida ao empregado folga substitutiva / compensatória.

Parágrafo primeiro – Ficam excluídos dessa remuneração, os empregadores que adotarem o sistema de Compensação de Horas, desde que tenha sido assinado um Acordo Coletivo de Trabalho com a anuência dos Sindicatos Profissionais SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE JUNDIAÍ E REGIÃO e SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIÃO e o Sindicato Patronal – SEDCAR.

Parágrafo segundo – O limite de duas horas extras diárias poderá ser excedido somente em casos especiais e mediante aprovação dos Sindicatos Profissionais SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE JUNDIAÍ E REGIÃO, SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIÃO e o Sindicato Patronal – SEDCAR.

Nota: A legislação trabalhista vigente estabelece que a duração normal do trabalho, salvo os casos especiais, é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, no máximo.

Todavia, poderá a jornada diária de trabalho dos empregados maiores ser acrescida de horas suplementares, em números não excedentes a duas, no máximo, para efeito de serviço extraordinário, mediante acordo individual, acordo coletivo, [convenção coletiva](#) ou sentença normativa. Excepcionalmente, ocorrendo necessidade imperiosa, poderá ser prorrogada além do limite legalmente permitido.

A remuneração do serviço extraordinário, desde a promulgação da Constituição Federal/1988, que deverá constar, obrigatoriamente, do acordo, convenção ou sentença normativa, será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

Súmula n.º 264 do TST:

HORA SUPLEMENTAR. CÁLCULO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21/11/2003. A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza

salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

Fica estipulado que é considerada como jornada noturna a laborada entre as 22h00min e 05h00min da manhã, devendo as citadas horas serem pagas com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

1- Para os empregados contratados para laborar em período noturno, fica obrigatório que seja seguido o quanto previsto na Súmula 60 do Colendo TST, ou seja, é devida a hora noturna pela prorrogação da jornada noturna além das 05h00min da manhã.

Nota: O [adicional noturno](#) é um acréscimo à remuneração de quem realiza o trabalho noturno, para que o desgaste devido à troca de horários seja recompensando de alguma forma.

Constituição Federal, no seu artigo 7º, inciso IX, estabelece que são direitos dos trabalhadores, além de outros, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

A hora normal tem a duração de 60 (sessenta) minutos e a hora noturna, por disposição legal, nas atividades urbanas, é computada como sendo de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. Ou seja, cada hora noturna sofre a redução de 7 minutos e 30 segundos ou ainda 12,5% sobre o valor da hora diurna.

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - em seu artigo 73 diz:

Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º - A hora do trabalho noturno será computada como 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§2º - Considera-se noturno, para os efeitos deste Art., o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

Súmula nº 60 do TST

ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 6 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (ex-Súmula nº 60 - RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT. (ex-OJ nº 6 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

Observações:

- No caso do empregado doméstico laborar em uma jornada que não compreenda todo o horário noturno (das 22h00min às 05h00min), as horas trabalhadas antes das 22h00min ou após as 05h00min não farão *jus* ao adicional de 20% (vinte por cento).

Outros Adicionais**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA**

Ocorrendo real necessidade de serviço, os empregadores poderão transferir ou levar seus empregados durante as viagens, desde que preenchidos os requisitos do Art. 469, e seus parágrafos da CLT, caso em que, pagarão a título de adicional de transferência ou de viagem um percentual de 10% (dez por cento), em se tratando de transferência ou viagem provisória.

Parágrafo Único – A transferência ou viagem provisória não poderá superar o limite de 180 dias. Acima disso, a transferência se tornará permanente, fazendo jus ao adicional.

Nota: O artigo 469, caput, da CLT não considera transferência à alteração do local de trabalho que não acarrete necessariamente a mudança de domicílio do empregado. Assim, o entendimento que prevalece, quanto aos pressupostos para a concessão do adicional de transferência, é o de que, além do caráter temporário, o empregado deve mudar a residência.

Referida interpretação encontra-se ratificada pelo entendimento consolidado na OJ 113, da SDI-1/TST, que trata do tema, *in verbis*: ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARGO DE CONFIANÇA OU PREVISÃO CONTRATUAL DE TRANSFERÊNCIA. DEVIDO. DESDE QUE A TRANSFERÊNCIA SEJA PROVISÓRIA.

Inserida em 20.11.97. O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. **O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória.** Transferência provisória é a mudança em caráter temporário do local de trabalho para outra região geoeconômica (artigo 469, § 3º, da CLT), que implique alteração do domicílio do empregado em razão da necessidade de serviço, transferência, conforme artigo 469, §§ 1º, 2º, e 3º, da CLT, que não necessita da anuência do empregado. O adicional de transferência **NÃO** é devido em caso de transferência definitiva, que é a mudança do local de trabalho para outra região geoeconômica, de forma permanente, (artigo 469, caput, da CLT), implicando alteração de domicílio do empregado, em razão da necessidade de serviço. Esta transferência só pode ocorrer com a anuência do empregado. Trata-se de alteração contratual que impõe mudança de próprio domicílio do empregado. A rigor, juridicamente, nem se poderia falar em “transferência”, porque é o próprio local de trabalho que se altera de modo definitivo.

Salário Família

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO FAMÍLIA

Os empregadores pagarão aos seus empregados, salário família em conformidade com a legislação vigente.

Nota: Salário-família é o benefício pago na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados de qualquer condição até a idade de quatorze anos ou inválido de qualquer idade, independente de carência e desde que o salário-de-contribuição seja inferior ou igual ao limite máximo permitido.

São equiparados aos filhos os enteados e os tutelados, desde que não possuam bens suficientes para o próprio sustento, devendo a dependência econômica de ambos serem comprovadas.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ALIMENTAÇÃO

O empregador doméstico deverá fornecer a refeição ao empregado diretamente no local de trabalho. Caso o empregador optar por não fornecer a alimentação no local de trabalho, optando por fornecer ao empregado uma cesta básica, esta opção deverá constar no contrato de trabalho.

Parágrafo primeiro – A opção de fornecer uma cesta básica ao empregado isenta o empregador do fornecimento da alimentação no local de trabalho.

Parágrafo segundo – Optando o empregador por fornecer mensalmente uma cesta básica ao empregado, a mesma deverá conter no mínimo 25 (vinte e cinco) quilos de alimentos básicos variados.

Parágrafo terceiro – Fica facultado ao empregador, alternativamente, o fornecimento da cesta básica em espécie, no valor de R\$ 100,00 (cem reais).

Parágrafo quarto – O empregado que apresentar falta sem justificção legal no mês, não fará *jus* ao benefício.

Nota: Com o crescimento da economia, o mercado de trabalho tomou uma dimensão gigantesca e observamos, já há muito tempo, que é um privilégio do trabalhador que ainda continua tendo suas refeições diárias no ambiente familiar, pois se tornou uma situação natural residir em uma cidade e trabalhar em outra ou, ainda que a residência seja na mesma cidade em que labora, o tempo de [deslocamento entre o trabalho e residência](#) não seja inferior a 01 (uma) hora.

Assim, como em vários outros aspectos trabalhistas, a questão da alimentação vem sendo tratada por força de ajuste individual com o empregador ou de normas coletivas (convenções e [acordos coletivos](#) e sentenças normativas).

Em complemento a alguns direitos dos trabalhadores estabelecidos pela CLT, a presente Convenção Coletiva de Trabalho visa garantir aos empregados domésticos o fornecimento de alimentação diretamente no local de trabalho; na hipótese de fornecimento de cestas básicas em substituição a refeição no local de trabalho, cuja opção deverá constar no contrato de trabalho, o empregador deverá seguir o disposto no § 2º desta cláusula.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418 de 16 de dezembro de 1985, com a redação alterada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentado pelo Decreto nº 95.247 de 16 de novembro de 1987, fica estabelecido que, a critério do empregador, a concessão aos empregados do valor correspondente ao Vale Transporte poderá ser feita através de pagamento mensal antecipado em dinheiro, até o dia do pagamento do salário. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 6% (seis por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de Vale Transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, os empregadores obrigam-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

Parágrafo primeiro – Em caso de ser utilizado o fornecimento do Vale transporte de passes/cartões fornecidos pelas empresas concessionárias, permanecerá o limite de desconto em 6% (seis por cento).

Parágrafo segundo – O Vale Transporte deverá ser utilizado, preferencialmente, em todas as formas de transporte coletivo público urbano ou, ainda, intermunicipal e interestadual com características semelhantes ao urbano, operado diretamente pelo poder público ou mediante delegação, em linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente.

Nota: A decisão quanto à conveniência ou não de utilizar o vale transporte é do empregado, que deverá estar ciente do desconto de 6% sobre seu salário-base.

Sabe-se que o vale-transporte não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, ou seja, não é um direito inerente a todos os empregados.

A utilização efetiva do transporte público para os trajetos em comento devem ser demonstrados mediante a declaração feita por escrito, quando da admissão do empregado. Logo, não há que se falar em direito adquirido. Sendo assim, ausente a utilização do transporte público, independente do meio de transporte que o empregado utilize, podendo ser veículo próprio, carona ou à pé, decairá o direito de receber este benefício que será declarado por escrito em substituição ao anterior.

Assim, na lei há uma proibição, devido aos desvios de utilidade, de se utilizar esse vale em outro transporte. Senão vejamos:

De acordo com o disposto no Decreto n.º 95.247/1987, art. 7º, §§ 2º e 3º, o vale-transporte somente poderá ser utilizado para a finalidade a que se destina, ou seja, cobrir despesas resultantes de deslocamento residência-trabalho e vice-versa. Caso o empregado dê ao benefício outra destinação, estará cometendo falta grave, o que possibilitará ao empregador, desde que devidamente comprovada à falta, dispensá-lo por justa causa.

Abrangência

O vale-transporte é utilizável em todas as formas de transporte coletivo público urbano, intermunicipal e interestadual.

Isento da obrigatoriedade

Está isento da obrigatoriedade apenas o empregador que proporcionar por meios próprios ou contratados o deslocamento residência – trabalho e vice-versa de seus trabalhadores.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

Apesar de ainda carecer de regulamentação por parte do Governo Federal resta, desde já, consignado que as empregadas domésticas que tenham filhos até 05 (cinco) anos de idade fazem *jus* ao benefício do auxílio creche, cabendo ao Governo disponibilizar as vagas em creches, dando prioridades para os Empregados Domésticos. Caso as empregadas não consigam vagas, ficam obrigados os Governos Municipais e Estaduais firmar convênio com creches e escolas privadas.

Nota: Direito previsto, porém ainda pendente de regulamentação, o auxílio-creche e pré-escola para filhos e dependentes até 5 anos de idade, deverá ser disponibilizado pelo Governo (Federal, Estadual ou Municipal), priorizando os empregados domésticos.

O auxílio creche é um direito previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (art. 389).

A proteção à maternidade é um direito constitucionalmente garantido aos trabalhadores e a existência de creche custeada pela empresa ou o pagamento do auxílio-creche se enquadra dentro desse espírito de proteção da Constituição.

Assim, toda empresa que possua estabelecimentos com mais de 30 empregadas com idade superior a 16 anos é obrigada a manter local apropriado onde seja permitido às trabalhadoras-mães guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação, que vai desde o nascimento aos seis meses do bebê.

Que fique claro: AS EMPREGADAS DOMÉSTICAS PASSARAM A TER DIREITO A AUXÍLIO-CRECHE, NO ENTANTO A REGULAMENTAÇÃO QUE AS INSERIU NESTE BENEFÍCIO, NÃO OBRIGA O EMPREGADOR DOMÉSTICO A CUSTEÁ-LO NA HIPÓTESE DAS MESMAS NÃO CONSEGUIREM VAGAS EM CRECHES PÚBLICAS OU PRIVADAS FIRMADAS POR MEIO DE CONVÊNIOS.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

a) O contrato de experiência, previsto no art. 445, parágrafo único, da CLT, será estipulado pelo empregador observando-se um período total de 60 (sessenta) dias, podendo, se optar o empregador,

dividir em dois períodos, não podendo **o segundo período ser prorrogado por período acima do primeiro**, e desde que ambos os períodos somados não ultrapassem o máximo legal de 60 (sessenta) dias.

b) Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na residência do empregador, bem como para os casos de admissão de empregados que esteja prestando serviços na mesma função como mão de obra temporária.

c) Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

d) Havendo termo estipulado, o empregado não poderá se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

e) Só haverá [aviso prévio](#) se houver no contrato cláusula recíproca de rescisão antecipada (artigo 481 da CLT).

f) É obrigatória a anotação no Contrato de Trabalho da discriminação das funções a serem desempenhadas pelo Empregado Doméstico contratado, sendo vedada a alteração unilateral do Contrato por parte do Empregador, inclusive, neste tocante.

Nota: O contrato de experiência é uma modalidade do contrato por prazo determinado, cuja finalidade é a de verificar se o empregado tem aptidão para exercer a função para a qual foi contratado.

Da mesma forma, o empregado, na vigência do referido contrato, verificará se adapta-se à estrutura hierárquica dos empregadores, bem como às condições de trabalho a que está subordinado.

Intervalo para novo contrato de experiência para mesmo empregador: mínimo de 06 (seis) meses.

O artigo 451 da CLT determina que o contrato de experiência só poderá sofrer uma única prorrogação, sob pena de ser considerado contrato por prazo indeterminado:

Grifei o que discordo, a Legislação até onde me lembro não fala em período do segundo contrato obrigatoriamente ser igual ou menor que o primeiro período. A Legislação fala em contrato de

experiência de no máximo 90 dias. Portanto devemos suprimir essa linha em meu entendimento.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO INDIRETA PELOS EMPREGADOS

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva, os empregadores facultarão a seus empregados rescindirem seus contratos de trabalho nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, com liberação em favor dos mesmos de todos os títulos decorrentes do contrato, sem prejuízo de acréscimos legais.

Parágrafo primeiro: Em razão das particularidades da relação de emprego doméstico o empregado que entender estarem sendo descumpridas quaisquer das cláusulas do presente instrumento deverá procurar o Sindicato da sua Categoria a fim de que o Empregador seja notificado para tentativa de solução amigável da questão. Caso o empregador não compareça por si ou por preposto com poderes para transigir, sua falta será considerada como “confissão” de culpa valendo como prova a fim de instruir reclamação trabalhista.

Parágrafo segundo: Essa cláusula não se aplica como penalidade para o descumprimento da Cláusula Trigésima Terceira.

Nota: Esse instituto, que deve ser aplicado através de pedido formulado ao [Judiciário](#) Trabalhista, possibilita caracterizar a demissão a pedido, como na condição da extinção do contrato de trabalho, com direitos as verbas rescisórias semelhantes àquelas que têm direito quando demitido sem justa causa, por decisão exclusiva do empregador.

Exemplo: Poderá o empregado rescindir o seu contrato de trabalho e pleitear a devida indenização, se o empregador, após reiteradas vezes punidas, permaneceu exigindo serviços superiores às suas forças e, ainda, ocasionalmente, jornada além das oito horas normais (TST, RR 2.993/86-0, Hélio Regato, Ac. 2ª T. 2.025/87).

CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISÃO INDIRETA PELO EMPREGADOR

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva por parte do empregado, os empregadores poderão se valer dos termos contidos no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, através de prova testemunhal, de pessoas próximas que presenciaram os fatos ocorridos, que residam ou não na residência do empregador, mesmo que

sejam parentes do mesmo.

Parágrafo primeiro: Em razão das particularidades da relação de emprego doméstico o empregador que entender estarem sendo descumpridas quaisquer das cláusulas do presente instrumento deverá procurar o Sindicato da sua Categoria a fim de que o Empregado seja notificado para tentativa de solução amigável da questão. Caso o empregado não compareça sua falta será considerada como “confissão” de culpa valendo como instrumento de prova no caso do empregado vir a mover reclamação trabalhista em face do Empregador.

Nota: As hipóteses de falta grave para uma dispensa por justa causa estão elencadas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As mais comuns são: desídia (desleixo, pouco zelo no cumprimento das funções, etc.), improbidade (desonestidade) e incontinência de conduta ou mau procedimento.

Justa causa: efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus (pagamento de indenizações ou percentual sobre os depósitos do FGTS, 13º salários e férias, estes dois proporcionais).

Exemplo: Justa causa. Desídia. Sua evidência ocorre, quando o empregado não se corrige, após ser advertido ... (TRT/SP, RO 21.098/96, Valentin Carrion, Ac. 52.800/97).

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio, de que trata o [Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador (Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011).

Parágrafo único - Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, a título indenizatório.

Nota: Conforme Nota Técnica/CGRT/SRT/MTE nº 184, de 07.05.2012, o dispositivo citado na Lei nº 12.506/2011, a respeito do aviso prévio proporcional é aplicado estritamente em benefício dos trabalhadores, sejam eles urbanos, rurais, avulsos e domésticos.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES**

Os empregadores efetuarão o pagamento das verbas rescisórias, em conformidade com as normas previstas no art. 477 da CLT, nos seguintes prazos:

A) Prazo para pagamento das verbas rescisórias:

I – o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado;

II – o décimo dia, subsequente a data da comunicação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

§ 1º - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento;

§ 2º - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será prorrogado para o dia útil imediatamente posterior.

§ 3º - A inobservância dos prazos previstos nesta cláusula, sujeitará o empregador ao pagamento em favor do empregado, o valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dado causa à mora.

§ 4º - O pagamento das verbas rescisórias em valores inferiores aos previstos na legislação ou nos instrumentos coletivos constitui mora do empregador, salvo se houver quitação das diferenças no prazo legal.

§ 5º - O pagamento complementar de valores rescisórios, quando decorrente de reajuste coletivo de salários (data base) determinado no curso do aviso prévio, ainda que indenizado, não configura mora do empregador, nos termos do art. 487, §º 6º, da CLT.

B) Prazo para realização da homologação:

As homologações das rescisões contratuais com menos de 01 (um) ano, deverão, preferencialmente,

ser efetuadas nas Entidades Sindicais Profissionais e demais órgãos competentes; e as rescisões com mais de 01 (um) ano deverão obrigatoriamente ser efetuadas nas Entidades Sindicais Profissionais – SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE JUNDIAÍ E REGIÃO, SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIÃO e SINDICATO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARAÇATUBA E REGIÃO e suas sub sedes.

I- Fica facultado ao empregado optar pela realização da homologação da rescisão contratual quando a entidade sindical profissional tiver sub sedes.

II - Fica estipulado o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que os empregadores efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT, sob pena de o empregador incorrer na multa prevista nesta cláusula.

§ 1º - Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento;

§ 2º - Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será prorrogado para o dia útil imediatamente posterior.

III- Quando a entidade sindical profissional der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea “b” desta cláusula, será obrigada a emitir em favor do empregador, uma certidão que o isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

Nota: As homologações deverão ser realizadas no prazo acima elencado, desde que o pagamento das verbas rescisórias tenha ocorrido nos prazos previstos no item A da cláusula trigésima.

Importante frisar que, o atraso na realização da homologação da rescisão do contrato de trabalho por parte da entidade sindical, não isenta o empregador do pagamento da multa correspondente ao atraso do pagamento das verbas rescisórias.

Observações: A fim de evitar o pagamento de multa pela perda do prazo, o empregador poderá efetuar o pagamento das verbas rescisórias ao empregado por meio de depósito bancário, cheque ou em espécie, tendo sempre um documento de recebimento assinado pelo empregado.

No caso de depósito bancário em conta nominal do empregado, o próprio comprovante de depósito

servirá como recibo válido.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DESEMPREGO

Se a homologação da rescisão do contrato de trabalho não for efetuada dentro dos prazos legais por culpa do empregador e o ex-empregado vier a perder o prazo de 90 (noventa) dias após a rescisão do contrato de trabalho, perdendo, assim, o direito do recebimento do seguro desemprego, o empregador será responsável e arcará com o pagamento do período que faria *jus* o empregado.

Nota: O Seguro-Desemprego, desde que atendidos os requisitos legais, pode ser requerido por todo trabalhador dispensado sem justa causa; Esse benefício permite uma assistência financeira temporária. O valor varia de acordo com a faixa salarial, sendo pago em até cinco parcelas, conforme a situação do beneficiário.

Assim, o art. 7º, inciso I, da CF/88 garante aos trabalhadores a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, a qual incumbirá fixação de indenização compensatória, dentre outros direitos.

Quando o empregador não fornecer as guias em tempo, ou as fornecer com informações incorretas que acabam por exceder o prazo que se tem para dar entrada, impossibilitando o recebimento pelo trabalhador do seguro-desemprego, a obrigação de fazer poderá se transformar em obrigação de pagar a indenização substitutiva, sendo esta indenização obtida através de ação judicial, para comprovar-se que o empregador teve culpa pelo não recebimento do seguro-desemprego.

Diante disto, uma vez que o trabalhador recebe as guias para habilitar-se para o recebimento do seguro-desemprego, preenchendo os requisitos necessários, ou quando recebe, já não há mais prazo para receber o benefício por culpa exclusiva do empregador, este tem que indenizar o trabalhador das parcelas a que teria direito, sendo possível através de uma ação judicial.

Súmula nº 389 do TST

SEGURO-DESEMPREGO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DIREITO À INDENIZAÇÃO POR NÃO LIBERAÇÃO DE GUIAS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 210 e 211 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho a lide entre empregado e empregador tendo por objeto indenização pelo não-fornecimento das guias do seguro-desemprego. (ex-OJ nº 210 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

II - O não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização. (ex-OJ nº 211 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

Observações:

- O empregador doméstico efetuará o pagamento do Seguro Desemprego de acordo com os valores e as parcelas que vierem a ser definidos na regulamentação.

- Novos critérios para cadastramento dos beneficiários no Seguro Desemprego, cujas mudanças entrarão em vigor sessenta dias após sua publicação - *Diário Oficial da União* (DOU), na edição de quarta-feira 30/12/2014 – conforme [MEDIDA PROVISÓRIA Nº 665, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2014](#), quais sejam: o período de carência será ampliado de seis meses para 18 meses na primeira solicitação e para 12 meses na segunda solicitação, ficando mantido em seis meses na terceira.

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade de emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até o 5º (quinto) mês após o parto, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

Parágrafo Único – A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários devidos até o final da estabilidade.

Nota: A estabilidade provisória da gestante, atualmente prevista na Constituição Federal de 1988, assegura os direitos trabalhistas da empregada, protegendo-a da despedida injusta, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Vale ressaltar que não estamos diante de uma garantia absoluta, mas sim, de uma garantia de caráter provisório, que pode ser cessada com a dispensa por justa causa.

Súmula n.º 244 do TST

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA E ESTABILIDADE - EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA

Ao empregado afastado por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido 30 (trinta) dias de estabilidade após a alta médica.

a) Dentro do prazo limitado nesta garantia estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave devidamente comprovada conforme parágrafo primeiro da cláusula 30ª.

b) Fica obrigado o empregado a fornecer ao empregador o seu pedido de afastamento por doença, bem como a alta médica. Caso o empregado não retorne ao trabalho após sua alta médica e não justificando os motivos legalmente, ficará caracterizado desinteresse ao trabalho.

Parágrafo único: A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente a 30 (trinta) dias de salário.

Nota: O art. 7º, inciso I, da CF/88 garante aos trabalhadores a proteção contra a despedida arbitrária

ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, a qual incumbirá fixação de indenização compensatória, dentre outros direitos.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Considerar-se-á trabalho em regime de tempo parcial regulamentado pelo art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

Parágrafo primeiro - A duração da jornada semanal não poderá exceder de 25 (vinte e cinco) horas. Quanto à duração máxima diária, deve ser respeitada a regra geral, que é de oito horas por dia.

Parágrafo segundo – fica proibida a prestação de horas extras.

Parágrafo terceiro - o salário a ser pago ao empregado sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada e nunca inferior a 50% do piso salarial mínimo estipulado nesta convenção, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Nota: Para que se possa dar a máxima eficácia aos direitos constitucionais cuja aplicação é imediata, indispensável se mostra que sejam aplicados aos contratos de trabalho dos empregados domésticos os preceitos consolidados que dizem respeito a tais direitos, dentre os quais se encontram os que se referem à duração do trabalho, e, dentre estes, o artigo 58-A, referente ao trabalho em regime de tempo parcial.

É importante destacar que o TST, por suas Turmas, em diversas ocasiões já admitiu esse pagamento de salário proporcional ao empregado doméstico, variando em função da jornada de trabalho. Assim, por exemplo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. REDUÇÃO DE SALÁRIO. DIMINUIÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA. VALIDADE. Não configurada divergência jurisprudencial válida e específica ou violação de preceito de lei federal ou da [Constituição](#), nos moldes das alíneas a e c do artigo [896](#) da [CLT](#), inviável o trânsito da revista e, conseqüentemente, o provimento do agravo de instrumento. Agravo de instrumento conhecido e não-provido.

Processo: AIRR - 10200-06.2001.5.05.0022 Data de Julgamento: 27/02/2008, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, 3ª Turma, Data de Publicação: DJ 28/03/2008.

Conclusão

Em resumo, o que pensamos é que, para que os novos direitos constitucionalmente assegurados aos domésticos tenham eficácia plena e imediata, parece-nos indispensável que busquemos a

regulamentação dos mesmos na [CLT](#), sempre que não houver disposição específica regulando tais direitos em relação aos domésticos.

Dentre essas possibilidades, vislumbramos a aplicação de todas as disposições do capítulo Consolidado que se refere à duração do trabalho, dentre as quais se encontra a que permite a contratação do empregado em regime de tempo parcial, com jornada que não supere as 25 horas semanais e o pagamento de salário proporcional.

Esse salário, observada a proporção em relação aos trabalhadores que cumprem a jornada integral (8 horas diárias e 44 horas semanais), poderá ter valor mensal inferior ao salário mínimo mensal, mas respeitado o valor do salário mínimo hora. Os demais direitos, obviamente, serão pagos com base nesse salário proporcional, acrescentando-se que as férias terão duração menor do que as dos empregados que cumprem jornada integral.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DO HORÁRIO DE ALMOÇO

A redução do horário de almoço só poderá ser feita mediante aprovação do Sindicato Profissional **SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIÃO** e o Sindicato Patronal – **SEDCAR** e com o consentimento da empregada, desde que essa redução respeite o tempo mínimo de 30 (trinta) minutos.

Nota: A realidade da doméstica é diferente da dos demais trabalhadores. Com essa redução, as empregadas vão poder sair mais cedo do serviço. Na prática, quem trabalha em empresas sai do ambiente de trabalho para comer; o que normalmente não ocorre com as domésticas. Ou seja, um intervalo menor seria mais vantajoso para elas.

Além disso, o texto, ainda pendente de regulamentação, estabelece descanso mínimo de 30 minutos durante a jornada, desde que isso esteja previsto em contrato assinado entre patrão e empregado.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Fica instituído o Banco de Horas que deverá ser implantado mediante Acordo Coletivo com os Sindicatos Profissionais **SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE JUNDIAÍ E REGIÃO** e **SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIÃO**, adaptando-o às necessidades de cada empregador, restando obrigatória à anuência do

Sindicato Patronal – SEDCAR.

O Acordo Coletivo para Banco de Horas terá validade máxima de 12 (doze) meses a contar da data da celebração do acordo.

As partes, com base no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, no art. 59 da CLT e seus parágrafos, com a redação dada pela Lei nº 9.601, de 21/01/1998, instituem o Banco de Horas, que será regido por um sistema de débito e crédito, conforme condições abaixo:

A. Considera-se, para efeito de aplicação do Banco de Horas, a jornada semanal de trabalho prevista no contrato de trabalho do empregado.

B. As horas excedentes ao estabelecido na letra “A” serão tratadas como crédito, enquanto as horas a menor serão computadas como débito dos empregados.

C. As partes consideram horas a menor os atrasos na jornada de trabalho, as ausências injustificadas, as saídas antecipadas, até o limite de 5 (cinco) minutos.

D. Serão também computadas, para efeito de aplicação desta cláusula, as horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados; os débitos de que tratam a alínea “c” desta cláusula poderão ser compensados com horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados.

E. As compensações de que tratam este acordo deverão ocorrer no período máximo de 06 (seis) meses a contar do fato gerador.

F. Não ocorrendo a compensação das horas no período de até 06 (seis) meses do fato gerador, a hora trabalhada deverá ser paga pelo empregador com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-base do empregado.

G. As horas trabalhadas, as ausências e os atrasos serão computados como crédito e/ou débito de horas, devendo o empregador, a cada mês, quando do pagamento dos salários, entregar ao empregado um relatório das horas trabalhadas, no qual será assinalado o débito/crédito do empregado.

H. O saldo crédito/débito do empregado será solvido a qualquer momento antes do prazo de 06 (seis) meses, da seguinte forma:

1. Quanto ao saldo credor:
 - a. Com a redução da jornada diária;
 - b. Com a supressão de trabalho em dias da semana;
 - c. Mediante folgas adicionais;
 - d. Através de prorrogação do período de gozo de férias;
 - e. Abono de atrasos e faltas não justificadas;
 - f. Dispensas ou férias coletivas a critério do empregador;
 - g. Pagamento do saldo de horas extras com os adicionais respectivos.

2. Quanto ao saldo devedor:

- a. Prorrogação da jornada diária;
- b. Trabalhos aos sábados, domingos e feriados;
- c. Desconto na sua remuneração.

I. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação, ou o pagamento das horas, o empregado fará *jus* ao pagamento das mesmas calculadas sobre o valor do salário-base da rescisão. Na hipótese de saldo negativo, o empregador poderá efetuar o correspondente desconto no pagamento das verbas rescisórias.

J. Caso o empregado se negue a prorrogar sua jornada, para quitar o saldo negativo de horas devidas, dentro do prazo de 06 (seis) meses, desde que comprovada a recusa por testemunhas; inclusive as pessoas que residam na residência do empregador (parentes ou não), poderá acarretar em desinteresse ao trabalho.

Nota: Uma das ferramentas utilizadas na administração da jornada de trabalho é a modalidade de compensação de horas denominada banco de horas.

Para Alice Monteiro de Barros (2008, p. 670), esse sistema permite que:

(...) por acordo ou convenção coletiva, a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de modo que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho, tampouco ultrapasse o limite de 10 horas por dia.

O banco de horas, contudo, possui certos requisitos de validade previstos na legislação brasileira concernentes a sua forma, ao período máximo de compensação e ao limite de horas extras.

BANCO DE HORAS. REGIME DE COMPENSAÇÃO. DIFERENCIAÇÃO. Não se confundem ambos os institutos. O banco de horas, por sua excepcionalidade e por refletir em maiores riscos à saúde e segurança do trabalhador, deve estar amparado em norma coletiva, enquanto que o regime de compensação, em tese propicia vantagens ao trabalhador por racionalizar seu tempo e, por isso, se opera por simples acordo bilateral. A situação dos autos revela a hipótese de compensação de horas na medida em que havia o elástico da jornada e a respectiva paga, sem qualquer indicativo da instituição de banco de horas. (Processo nº: 01531-2007-039-12-00-8. Juíza Sandra Márcia Wambier. Publicado no TRTSC/DOE em 17-06-2008)

Nota-se que o posicionamento do TST consubstanciado após a inserção do item V à Súmula n.º 85 do TST, não é, de toda sorte, inesperado, uma vez que aquela corte já entendia que esse sistema deveria ser pactuado mediante negociação coletiva e que, em caso de invalidação do sistema, as horas que extrapolassem a jornada legal ou contratual fossem pagas como horas extraordinárias.

Súmula nº 85 do TST

COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

Controle da Jornada**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTÃO DE PONTO**

Os empregadores domésticos obrigatoriamente manterão livro ponto, folha ponto, cartão de ponto ou o que melhor lhes aprouver para o controle de jornada de seus empregados.

Nota: No que tange a frequência do empregado, cabe ao empregador, para evitar e minimizar problemas judiciais futuros, efetuar diariamente rigorosa fiscalização e controle de toda a prestação laborativa.

Súmula n.º 338 do TST JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais n.ºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de

trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo à jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003)

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Os empregadores considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta norma coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos:

- a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b) até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d) por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f) homens, no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra “c” do artigo 65 da lei 4375/64;
- g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- h) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- i) pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.
- j) as ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante.

PARÁGRAFO ÚNICO: as ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na

legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.

Nota: A legislação trabalhista admite determinadas situações em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do [salário](#).

As dispensas legais são contadas em dias de trabalho, dias úteis para o empregado.

TST – As horas em que o empregado faltar ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho, não serão descontadas de seus salários (TST – Súmula 155).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

Os empregadores deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, bem como os emitidos pelo serviço médico e odontológico dos Sindicatos Profissionais SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE JUNDIAÍ E REGIÃO e SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIÃO e seus conveniados e quando o empregado mantiver convênio médico ou na qualidade de dependente.

a) Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica, comprovando com atestado médico o período em que lá permaneceu.

b) Deverão constar nos atestados o CRM do médico ou o CRO do dentista e a assinatura do médico ou do dentista.

c) Caso o empregado tenha necessidade de se afastar pelo Órgão Previdenciário e não tenha o empregador procedido aos recolhimentos devidos, fica o empregador obrigado a indenizar o empregado pelo período em que deveria permanecer afastado, no valor de seu salário integral. A recusa do Órgão Previdenciário sob essa justificativa constituirá crédito ao empregado e será tida como título executivo extrajudicial, passível de execução perante a Justiça do Trabalho.

Nota: Faltas justificadas são aquelas motivadas por doença que gera incapacidade laboral, desde que confirmada pelo médico da empresa, próprio ou mediante convênio.

As hipóteses de atestado médico de plano de saúde da própria trabalhadora ou da rede pública de saúde, já são pacificados na legislação.

TST – A justificação da ausência do empregado motivado por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei (TST – Súmula 15).

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TURNO FIXO DE 12 X 36

Fica facultada aos empregadores que necessitem do trabalho de cuidador de idosos, cuidador de pessoas portadoras de necessidades especiais ou babás à implantação de jornada de trabalho em turno fixo de 12 (doze) horas, no sistema **12x36** (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), observado o limite mensal de 192 (cento e noventa e duas horas), já computados os DSR's, em conformidade com a SUMÚLA 444 do TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, desde que seja feito e aprovado pelos Sindicatos Profissionais SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE JUNDIAÍ E REGIÃO e SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIÃO e o Sindicato Patronal – **SEDCAR** um ACORDO DE ESCALA E REVEZAMENTO.

Para os trabalhadores que trabalhem na escala 12X36 fica garantido o labor mensal máximo de 192 (cento e noventa e duas) horas já acrescido do DSR, sendo que qualquer labor acima disso deve ser remunerado como hora extra.

Nota: A jornada de trabalho é o tempo em que o empregado permanece à disposição de seu empregador, seja trabalhando, seja aguardando ordens. Em regra, seu período de duração, tal como estabelecido na Constituição Federal de 1.988, é de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Todavia, alguns empregos possuem jornada de trabalho diferenciada, situação esta admitida em razão da peculiaridade do trabalho a ser desenvolvido, necessidade de desprendimento de força excessiva, repetição contínua etc.

Fazendo uma análise exegética acerca de tal regime, verifica-se que o excesso de jornada é compensado por uma folga mais elástica, hipótese que encontra paralelo no banco de horas estabelecido pelo § 2º do artigo 59, da Consolidação das Leis do Trabalho e se respalda pelos princípios do conglobamento e da norma mais favorável ao empregado.

Neste sentido:

Súmula nº 444 do TST

Jornada de trabalho. NORMA COLETIVA. LEI. Escala de 12 por 36. Validade. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional

referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Sobreaviso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SOBREAVISO

Para atender as necessidades eventuais de seus serviços, o empregador poderá adotar o regime de sobreaviso, remunerando os trabalhadores envolvidos, a base de 1/3 (um terço) das horas em que ficarem sujeitos a esse regime, exceto os contratos celebrados na forma da cláusula quarta dessa Convenção.

Parágrafo único – O trabalhador em regime de sobreaviso que vier a ser acionado passará a receber horas extras a partir deste momento e enquanto estiver trabalhando.

Nota: Considera-se em sobreaviso o empregado que permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Súmula nº 428 do TST

SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

A grande mudança nessa Súmula é que não é mais necessário que o empregado permaneça em casa para que se caracterize o sobreaviso, basta o “estado de disponibilidade”, em regime de plantão, para que tenha direito ao benefício.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO AOS DOMINGOS

Obedecido ao disposto na Lei 605/49 e legislação aplicável, o trabalho aos domingos, reger-se-á pelas seguintes disposições:

- a) Concordância do empregado;
- b) Trabalho em domingos, ou seja, a cada 3 (três) domingos trabalhados, segue-se 1 (um) de descanso;
- c) As horas laboradas aos domingos, quando não compensadas, deverão ser remuneradas com o acréscimo do adicional de 100% (cem por cento);
- d) ficam excluídos dessa cláusula, os empregados regidos pela cláusula quarta da presente Convenção Coletiva.

Nota: O repouso semanal remunerado é a folga a que tem direito o empregado, após determinado número de dias ou de horas de trabalho por semana, medida de caráter social e recreativa, visando à recuperação física e mental do trabalhador. Esta folga é remunerada pelo empregador. O período deve ser de 24 horas consecutivas, que deverão coincidir, preferencialmente ([Constituição Federal](#), artigo [7º](#), inciso [XV](#)), no todo ou em parte, com o domingo. Nos serviços que exigirem trabalho aos domingos, o descanso semanal deverá ser efetuado em sistema de revezamento, constante de escala mensalmente organizada e sujeita à fiscalização.

Dispõe o artigo 9º, da LEI Nº 605, DE 5 DE JANEIRO DE 1949, que:

Art. 9º Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

A **Súmula n.º 146 do Tribunal Superior do Trabalho** estabelece que o pagamento pelo trabalho prestado em domingos e feriados, quando não compensados, deve ser efetuado em dobro (100%), sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal remunerado:

“TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO - O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.”

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PLANTÕES DE ESCALA E REVEZAMENTO

O empregador poderá adotar o regime de rodízios e plantões, mediante negociação e aprovação dos Sindicatos Profissionais SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE JUNDIAÍ E REGIÃO e SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIÃO e o Sindicato Patronal – **SEDCAR**.

Nota: Existem algumas atividades, onde os empregados precisam trabalhar em domingos e feriados, porém, eles têm o direito a folgas semanais. E por eles trabalharem nestes dias, se faz necessário ter folga em outro dia da semana.

Devido ao fato do empregado de determinadas atividades ser obrigado a trabalhar nos domingos e feriados é que a Legislação manda o empregador organizar a Escala de Revezamento.

A Escala de Revezamento semanal é necessária, a fim de que todo empregado possa, periodicamente, gozar o descanso, bem como propiciar ao empregado o conhecimento de suas folgas com tempo razoável para programar suas atividades.

Por causa dessas ocorrências e necessidades, deve-se, observar algumas regras (artigo 7º da CF, artigo 67 da CLT e Lei nº 605,49):

- a) todo empregado deverá ter um descanso semanal de 24 (vinte e quatro horas) consecutivas, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte;
- b) nos serviços que exijam trabalho aos domingos com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização;

A Escala de Revezamento deve ser fixada em local visível.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES

Caso o empregador exija o uso de uniforme por parte de seus empregados, os mesmos deverão ser fornecidos gratuitamente.

Parágrafo único: Fica assegurado ao empregador direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado.

Nota: Uma vez que o empregador tornou obrigatório o uso do uniforme esta deve fornecer,

gratuitamente, quantidade suficiente para serem utilizados na semana.

O fundamento legal para esta afirmação é o Art. 458 da CLT e o precedente normativo TST n.º 115.

Art. 458 – Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§1º. – (...)

§2º. – Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

(...)

No que diz respeito a vestuário, só comporá remuneração aquele que não for para uso no trabalho. Os uniformes constituem despesa do empregador, conforme disposto pelo Precedente Normativo TST n.º 115.

“Precedente Normativo TST n.º 115 – UNIFORMES. Determina-se o fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigido seu uso pelo empregador.”

Sendo assim, fica claro que, somente poderá ser cobrado o uniforme do empregado se este for opcional ou, sendo obrigatório este for extraviado ou danificado pelo empregado.

No caso de ser obrigatório e o empregado se recusar a usar, o empregador poderá advertir o empregado, já que se trata de indisciplina.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DE RISCOS

O empregador doméstico deverá adotar as medidas necessárias para a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, estabelecidas no inciso XXII do art.

7º da CF/88, de acordo com Norma Técnica a ser definida pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Nota: Ao tratarmos das Normas Regulamentadoras da Saúde, Higiene e Segurança do Trabalho, devemos encontrar o seu contexto legal e partindo daí exigir o seu cumprimento.

Em nosso ordenamento jurídico encontramos principal destaque na Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

“XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Partindo dessa ótica vemos que saúde, higiene e segurança, são elementos assegurados por direito, não é de cunho alternativo ou uma benevolência feita pelo empregador, mas é sua responsabilidade procurar reduzir os riscos nocivos nesses elementos.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - IMPOSTO SINDICAL - ARTIGO 580 DA CLT E 217 DO CÓDIGO TRIBUTÁRIO NACIONAL

Sem prejuízo dos recolhimentos devidos mensalmente, os Empregadores se comprometem no mês de março a descontar de seus empregados 01 (um) dia de salário correspondente ao IMPOSTO SINDICAL previsto nos artigos 580 da CLT e 217 do Código Tributário Nacional. O desconto deverá ser efetuado no mês de março e repassado a entidade Sindical Profissional até o dia 30 de abril, mediante recolhimento em guia própria da Caixa Econômica Federal que poderá ser acessada também no site da entidade Sindical.

Parágrafo único: O não recolhimento acarretará ao empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

Nota: A **contribuição sindical** é um tipo de [contribuição social](#) devida obrigatoriamente por todos que participarem de determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal,

independente de serem ou não associados a um [sindicato](#).

A contribuição sindical está prevista nos artigos 578 a 591 da CLT. Possui natureza tributária e é recolhida compulsoriamente pelos empregadores no mês de janeiro e pelos trabalhadores no mês de abril de cada ano. O art. 8º, IV, in fine, da Constituição da República prescreve o recolhimento anual por todos aqueles que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, independentemente de serem ou não associados a um sindicato. Tal contribuição deve ser distribuída, na forma da lei, aos sindicatos, federações, confederações e à “Conta Especial Emprego e Salário”, administrada pelo MTE. O objetivo da cobrança é o custeio das atividades sindicais e os valores destinados à “Conta Especial Emprego e Salário” integram os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL EMPREGADOR DOMÉSTICO - ARTIGO 580 DA CLT E 217 DO CTN

O empregador doméstico fará a CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL, prevista nos artigos 579 a 591 da CLT, a favor do Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região – SEDCAR. Esta CONTRIBUIÇÃO deverá ser recolhida no mês de janeiro de cada ano até o dia 31. O valor anual da CONTRIBUIÇÃO para 2015 está definido de acordo com o número de empregados domésticos, conforme tabela abaixo:

NÚMERO DE EMPREGADOS	Valor da Contribuição Sindical Anual
1	R\$ 33,53
2	R\$ 50,29
3	R\$ 67,05
4	R\$ 78,23
Mais de 4 empregados	R\$ 89,40

Parágrafo primeiro: O desconto deverá ser efetuado no mês de janeiro e repassado a entidade Sindical Patronal - SEDCAR - até o dia 28 de fevereiro de 2015, mediante recolhimento em guia própria da Caixa Econômica Federal através do Código Sindical 26103 que poderá ser acessada também no site da entidade Sindical (www.sedcar.com.br). Após ser devidamente preenchida e autenticada, uma via deverá ser enviada ao Sindicato Patronal contendo o nome do empregador e do(s) trabalhador(es) com comprovante de desconto e do efetivo repasse, para fins de conferência.

Parágrafo segundo: O não recolhimento acarretará ao empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da

lei.

Nota: Resta fixada neste Instrumento Normativo a tabela referente ao pagamento da CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DO EMPREGADOR DOMÉSTICO (PATRONAL). Para que não gerem atrasos e multas, a referida Contribuição deverá ser paga até dia 28 de fevereiro de 2015.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS

As cláusulas constantes nesta Convenção Coletiva de Trabalho atendem os termos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, do Art. 7º do Inciso XXVI da Constituição Federal e da Portaria 865 de 14.09.05 do Ministério do Trabalho.

Nota: A Constituição de 1988 estabeleceu o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (art. 7.º, XXVI). Reconheceu, portanto, não só as convenções coletivas, mas também os acordos coletivos e também o seu conteúdo.

A convenção e o acordo coletivo apanham situações peculiares em cada localidade, que não podem ser tratadas na lei, que é geral. É muito melhor a norma negociada pelas partes, que pode ser espontaneamente cumprida, do que a imposta de cima para baixo pelo Estado.

Neste sentido:

[Acórdão Inteiro Teor n.º RR-1246-02.2010.5.15.0143 de 5ª Turma, 26 de Setembro de 2012](#)

RECURSO DE REVISTA. HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO. NORMA COLETIVA. VALIDADE. A Constituição Federal, em seu artigo 7º, XXVI, dispõe sobre o **reconhecimento** das **convenções** e dos **acordos coletivos** de **trabalho**, devendo, assim, ser considerado o pactuado entre os empregados e empregadores no tocante à pré-fixação das horas *in itinere*, sob pena de ferir o texto Constitucional, tornando letra morta à previsão de negociação coletiva. Precedentes. Conhecido e provido.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZOS E MULTAS

Os empregadores se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste Instrumento nas cláusulas respectivas.

No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, o empregador pagará em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida, multa equivalente a 01 (um) dia de trabalho, exceto as cláusulas que contenham penalidades já impostas.

Nota: O descumprimento dos prazos estabelecidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho implica, além de outras penalidades fixadas e sem prejuízo de demais direitos previstos em lei, no pagamento em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida, multa equivalente a um dia de trabalho, com exceção, apenas, das cláusulas que já contenham penalidade já fixadas.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIA DO TRABALHADOR DOMÉSTICO

Fica estabelecida a data de 27 de abril de cada ano para a comemoração ao dia do TRABALHADOR DOMÉSTICO, data em que o trabalhador fará *jus* a remuneração em dobro, se trabalhado.

Nota: A data foi escolhida em homenagem à Santa Zita.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FORO COMPETENTE

As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

Nota: Foro é o local onde o juiz *exerce* as suas funções.

Foro competente, portanto, vem a ser a *circunscrição territorial* (seção judiciária ou comarca) onde determinada causa deve ser proposta. E juiz competente é aquele, entre os vários existentes na mesma circunscrição, que deve tornar conhecimento da causa, para processá-la e julgá-la.

Atualmente, em virtude das alterações sofridas com a EC 45/2004, a competência da Justiça do Trabalho encontra-se ampliada, considerando-se a novel redação do artigo 114, que determina, *in verbis*:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS

Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nela não previstas.

Nota: Possibilidade da flexibilização do instrumento normativo, a fim de, no decorrer do período de vigência da Convenção, pactuar condições de trabalho mais benéficas aos trabalhadores.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da CLT.

Nota: O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção Coletiva de Trabalho ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembleia Geral dos Sindicatos convenientes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612 da CLT.

Art. 612- Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos membros.

O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado, para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado, observado o disposto no art. 614 da CLT.

Art. 614- Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho nos demais casos.

As modificações introduzidas em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas, passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização de seu depósito no órgão competente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

Nota: O princípio da norma mais favorável, segundo Luiz de Pinho Pedreira da Silva, deve ser assim formulado: “havendo pluralidade de normas, com vigência simultânea, aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se optar pela mais favorável ao trabalhador” (in *Principiologia do direito do trabalho*. Luiz de Pinheiro Pedreira da Silva. São Paulo: LTr, 1999)

Amauri Mascaro Nascimento, ao abordar o princípio da norma mais favorável, defende que a regra jurídica mais favorável ao trabalhador ocupa o vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas, mas adverte que a aplicação da norma mais favorável encontra exceções, como nos casos de leis proibitivas do Estado e situações emergenciais (in *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*, Amauri Mascaro Nascimento. 19ª ed. atual, São Paulo: Saraiva, 2004 - p. 289-290

Portanto, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador impõe ao intérprete que, no caso de conflito entre duas ou mais normas jurídicas de direito do trabalho vigentes e aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se preferir aquela mais vantajosa ao trabalhador. O fundamento legal desse princípio se encontra no artigo 7º, caput, da Constituição Federal que estabelece as garantias mínimas aos trabalhadores e, bem assim, no artigo 620, da CLT que preceitua que as condições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo. Veja-se, a propósito, o seguinte julgado:

“Norma mais favorável ao trabalhador – Aplicabilidade. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas, dentre aquelas em vigor, será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador.

Recurso acolhido para deferir o pedido de diferenças de adicional de insalubridade.” (TRT 6ª Região, Proc. nº 00077/2003.906.06-00-0, Acórdão 2ª Turma, Relator Juiz Ivanildo da Cunha Andrade, DOPE 29/4/03)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DEPÓSITO DA NORMA COLETIVA

As entidades sindicais representantes das categorias profissional e econômica, devidamente autorizadas pelas respectivas assembleias gerais, firmam, por seus presidentes, o compromisso de submeterem a presente Convenção Coletiva a depósito nas sedes das suas Entidades convenientes e no Órgão competente do Ministério do Trabalho nos termos do Art. 614 da CLT, ressalvando-se que referido depósito no Ministério do Trabalho e Emprego configura mera formalidade.

Nota: De acordo com o art. 614, caput e § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as convenções e os acordos coletivos devem ser levados ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego para fins de registro, arquivo, publicidade início da vigência (entram em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no referido órgão).

No entanto, não há previsão de penalidade pelo descumprimento do disposto no art. 614 da CLT, isto é, pela ausência de registro das convenções e acordos coletivos de trabalho junto ao órgão local do MTE.

O registro no Ministério do Trabalho e Emprego não é condição essencial à validade e eficácia dos instrumentos coletivos, já que se trata de mero ato administrativo vinculado.

Portanto, as convenções e acordos coletivos surtem efeitos a partir de sua assinatura, independentemente de registro no órgão local do MTE, porque as condições pactuadas livremente pelas partes valem por si só, não dependendo de qualquer manifestação do Estado. É o entendimento que se extrai do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal (CF) que reconhece validade às convenções e acordos coletivos de trabalho.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho orienta-se no sentido de que a ausência do depósito, para fins de registro, da norma coletiva no Ministério do Trabalho e Emprego não enseja a nulidade do acordo, porque a referida exigência é mera formalidade que não invalida o conteúdo na negociação coletiva.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ANEXO

Fica fazendo parte integrante da presente Convenção Coletiva de Trabalho o ANEXO referente às especificações de cada atividade doméstica, com o intuito de orientar tanto os empregadores quanto

os empregados, no ato da contratação, quanto às funções exercidas pelos empregados, bem como as qualificações mínimas necessárias, a fim de serem obtidos desempenhos satisfatórios no decurso de cada contrato de trabalho.

MARIA LUCIA LOPES DA SILVA

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DE CAMPINAS E REGIÃO

CREUZA FERREIRA DE OLIVEIRA LOPES

Presidente

SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE JUNDIAI E REGIÃO

RENATA APARECIDA PASSADOR

Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIÃO

ANEXOS

ANEXO I - PROFISSÕES

ANEXO

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015

EMPREGADO (A) DOMÉSTICO (A):

DESCRIÇÃO DO CARGO:

Exercem praticamente as mesmas funções do (a) faxineiro (a), no entanto prestam serviços de natureza contínua, num ambiente familiar.

Formação necessária:

Organização da casa

-Ética profissional

- Conhecendo seus padrões
- Como lidar com um dia ruim
- Cuidados do dia-a-dia
- Etiqueta
- Apresentação e higiene pessoal
- Separação do lixo
- Como atender ao telefone
- Cuidados com as crianças
- Segurança da casa
- Equipamentos domésticos
- Produtos de limpeza
- Higiene na cozinha
- Higiene e manuseio dos alimentos
- Alimentos

* Dicas para treinar sua empregada doméstica

Consiga um trabalho mais produtivo treinando corretamente sua empregada doméstica

O problema de muitas patroas é esperar que suas funcionárias adivinhem seus pensamentos. As maiorias das empregadas domésticas precisam de um bom treinamento e orientação detalhada para conseguirem exercer suas funções com a máxima eficiência possível.

Quem deve estabelecer o que, quando e como deve ser feito é a dona da casa. Sem essas orientações básicas fica difícil executar um trabalho produtivo.

1. Identifique locais e objetos

Para facilitar a identificação o que guardar em cada [gaveta](#), [prateleira](#) ou [caixa](#), utilize [etiquetas](#). Assim, sua empregada não tem que decorar cada detalhe.

Se não gostar de etiquetas visíveis, cole nas laterais ou na parte interna dos móveis e objetos. Essa tarefa fica muito mais fácil com [etiquetadoras eletrônicas](#).

Essa dica serve para facilitar a vida de toda a família, na hora de encontrar algum objeto.

2. Crie uma lista de tarefas

Liste todas as tarefas domésticas que devem ser executadas com o máximo de detalhes possíveis (produto a ser usado na limpeza, periodicidade, o que evitar, como limpar, etc.).

3. Estabeleça datas e periodicidade das tarefas

Agrupe essas tarefas por ordem cronológica e crie o seu [Checklist](#) diário, semanal e mensal a ser utilizado pela empregada.

4. Vistorie o resultado e dê a ela um feed back

Reserve um tempo para acompanhar sua empregada e assistir como ela executa cada tarefa. Corrija o que estiver errado.

5. Elogie sua empregada

Valorizar o trabalho das pessoas é a melhor maneira de estimulá-las a buscar sempre fazer o melhor. Reconheça a importância do trabalho dela e o quanto você aprecia encontrar tudo limpo e organizado.

MOTORISTA PARTICULAR:

DESCRIÇÃO DO CARGO:

O motorista particular basicamente em como função o transporte de pessoas, mas pode acumular outros afazeres como ficar responsabilizado com os cuidados e manutenção dos veículos que dirige, entre outros serviços que sejam ligados diretamente ao cargo. Não é indicado que o motorista acumule funções com realizações de atividades que não estejam relacionadas ao trabalho contratado.

Em síntese, dirige profissionalmente para os patrões, filhos, parentes, etc., sendo que seu salário pode variar de acordo com horário de trabalho, folgas, se dorme ou não no emprego.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Habilitação compatível e outros cursos de aperfeiçoamento: direção defensiva e segurança.

JARDINEIRO:

DESCRIÇÃO DO CARGO:

O jardineiro colhe policulturas, derriçando café, retirando pés de feijão, leguminosas e tuberosas, batendo feixes de cereais e sementes de flores, bem como cortando a cana. Planta culturas diversas, introduzindo sementes e mudas em solo, forrando e adubando-as com cobertura vegetal, cuidam de propriedades rurais, efetuam preparo de mudas e sementes por meio da construção de viveiros e canteiros, cujas atividades baseiam-se no transplante e enxertia de espécies vegetais. O profissional realiza tratamentos culturais, além de preparar o solo para plantio.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

O exercício das ocupações requer Ensino Fundamental (jardineiro e trabalhador na produção de mudas e sementes). A qualificação é obtida na prática, exceto o trabalhador na produção de mudas e sementes, que pode fazer curso básico profissionalizante de até 200 horas-aula.

AUXILIAR DE ENFERMAGEM DO LAR:**DESCRIÇÃO DO CARGO:**

Assistência de pessoas que requerem cuidados especiais, devido às suas enfermidades, garantindo que os moradores tenham a melhor qualidade possível de cuidados. Responsabilidade quanto à garantia de que os direitos de todos os moradores sejam mantidos e todas as suas necessidades sejam atendidas.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Cursos profissionalizantes de enfermagem: superior, auxiliar e técnico.

CASEIRO (A):

- O (a) caseiro (a) também é considerado (a) empregado (a) doméstico (a), quando o sítio ou local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa.

DESCRIÇÃO DO CARGO:

Plantar, limpar e cultivar, cuidar da manutenção do sítio em geral. Fazer a manutenção do sítio em geral: corte de gramados, adubação e plantio, acompanhamento do corte, limpeza, cuidado com insetos predadores, cuidado com mudas, limpeza de galpões e maquinários (trator, etc.), pequenos concertos em galpões, cuidado com animais. Executar outras tarefas correlatas às já descritas, a critério de seu superior.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Serviços de zeladoria e conservação/manutenção (jardinagem, pintura, hidráulica, elétrica, cuidar de piscina) de residências rurais, urbanas, litoral, sítios, chácaras.

COZINHEIRO (A):**DESCRIÇÃO DO CARGO:**

Serviços compatíveis com sua especialidade (formação), além de cuidar da cozinha (limpeza).

As tarefas que o cozinheiro realiza no seu local de trabalho incluem: acompanhar a evolução dos cozinhados; quando prontos, empratá-los, guarnece-los e decorá-los; executar as tarefas relativas à limpeza e higiene da cozinha.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Recomendam-se, além da experiência na área, cursos de aperfeiçoamento.

GOVERNANTA:**DESCRIÇÃO DO CARGO:**

Coordenar as atividades da residência, distribuindo as tarefas, principalmente coordenando o trabalho dos demais empregados.

A governanta administra todas as funções do lar e os respectivos profissionais domésticos. Gerencia as compras e pagamentos das despesas residenciais do empregador. Recebe visitas com o requinte necessário, organiza os eventos familiares e garante a continuidade perfeita da boa vivência diária domiciliar do empregador.

Peculiaridade: salário variável de acordo com o acúmulo de funções, carga horária, folgas e outros.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Cursos específicos, conhecimentos em etiqueta, culinária e coperagem.

BABÁ:**DESCRIÇÃO DO CARGO:**

Uma babá é um profissional de cuidados de criança que fornece supervisão para lactentes, crianças jovens ainda não na escola e aqueles que estão na escola, mas que exigem atenção durante épocas em que os pais da criança estão em funções de trabalhos ou adultas.

- **Responsabilidades do cargo**

Responsabilidades primárias da babá são aqueles de cuidar e assistir com atividades diárias da criança incluindo, mas não se limitando, a trabalho escolar, atividades extracurriculares, o desenvolvimento de habilidades sociais e aprendizagem auto-disciplina. A capacidade de executar atividades de assistência de rotina filho é essencial, e a máxima atenção aos detalhes e atitude são muito importantes. Uma babá deve também ser flexível com sua agenda de trabalho, especialmente de última hora em direito chamadas durante a noite, nos fins de semana e em certos casos, suburbanos de viagem ou férias. Sendo que uma babá significa que você são um conselheiro confiável, e uma vez que formou-se um nível de confiança entre a babá e família, um candidato será muitas vezes visto como um membro da família real. Portanto, a capacidade de manter a confidencialidade de informações pessoais da família é absolutamente essencial. Uma babá também deve permanecer em boa saúde física e mental das horas podem ser longa [e o](#) trabalho físico.

- **Requisitos qualitativos**

Uma babá bem sucedida será em primeiro lugar e acima de tudo ser um solver do problema. Ter habilidades criativas, como cantar, tocar um instrumento, sendo capaz de pintar e dizer descritivo, histórias coloridas é útil. Uma babá também deve ser firme, mas justa, disciplinadora com habilidades de comunicação forte e energia boa, positiva.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

No mínimo, um diploma de ensino médio é necessário, além de experiência na área.

LAVADEIRA:

DESCRIÇÃO DO CARGO:

Executam tarefas de lavar, secar e passar peças do vestuário e outros artefatos, ou seja, cuidam das roupas da residência, lavam e passam peças de vestuário e todas as roupas da casa.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA:

Recomenda-se experiência na função.

VIGIA:

Descrição do Cargo

Os vigias noturnos zelam pela guarda do patrimônio e exercem a vigilância das residências, inspecionando suas dependências para evitar incêndios, roubos, entrada de pessoas estranhas e outras anormalidades; controlam fluxo de pessoas, identificando, orientando e encaminhando-as; recebem hóspedes; escoltam pessoas e mercadorias; fazem manutenções simples nos locais de trabalho.

Formação necessária

Para exercer essa profissão, é preciso ter Ensino Fundamental completo. Empresas de vigilância oferecem treinamento ou recrutam os trabalhadores no mercado de trabalho e em instituições de formação profissional.

PILOTO PARTICULAR:

Descrição do Cargo

O Piloto de Avião (masculino ou feminino) é o tripulante de aeronaves civis, responsável pela operação da aeronave, pelos demais tripulantes e por todos os seus ocupantes.

Formação necessária

Como é um curso de preparo especializado, ele se constitui em objeto de estudo e padronização no âmbito do Sistema de Aviação Civil. Trata-se de um curso básico necessário para outros níveis de carreira, como Piloto Comercial e Piloto de Linha Aérea.

O curso de “Piloto Privado” é constituído de 02 (duas) partes, que obedecerão às seguintes denominações:

- Parte Teórica (ou Instrução Teórica);

- Parte Prática (ou Instrução Prática).

Várias disciplinas serão ministradas neste curso, são elas:

- Conhecimentos Técnicos de Aeronaves;
- Meteorologia;
- Navegação Aérea;
- Teoria de Voo de Aeronaves;
- Regulamento de Tráfego Aéreo;
- Segurança de Voo;
- Sistema de Aviação Civil;

Requisitos:

- Escolaridade – Curso Fundamental completo (antigo 1º grau);
- Idade mínima – 18 anos completos ou a serem completados até a data da realização do exame prático de voo; e
- Possuir Certificado de Capacidade Física (CCF) – de 1ª ou de 2ª Classe, obtido em órgão de saúde da Aeronáutica.

PISCINEIRO:

Descrição do Cargo

O PISCINEIRO é o profissional responsável por realizar a limpeza de piscinas e manutenção em geral.

Formação necessária

Curso de qualificação como PISCINEIRO, que tem como objetivo ensinar o aluno como tratar da água da piscina, a hora adequada pra trocar a água, a limpeza da piscina, etc.

MANOBRISTA PARTICULAR:

Descrição do Cargo

O MANOBRISTA PARTICULAR irá manobrar e estacionar veículos em garagem, prestar atendimento ao empregador no âmbito de sua residência e aos visitantes da mesma, bem como zelar pelos veículos.

Formação necessária

Necessária experiência em manobrar veículos em estacionamentos.

ARRUMADEIRA:

Descrição do Cargo

As arrumadeiras limpam, arrumam, organizam, vistoriam e abastecem quartos e banheiros; mantêm em ordem, conservam e organizam os vestuários; atendem e auxiliam os patrões em suas solicitações e necessidades pessoais.

Em suma, arrumam todos os compartimentos da casa.

Formação necessária

O acesso ao emprego ocorre por meio de cursos profissionalizantes básicos de até duzentas horas-aula.

COPEIRA

Descrição do Cargo

A copeira é responsável por organizar os ambientes para as refeições, montam e servem as mesas.

Formação NECESSÁRIA

Além da postura e ética profissional, experiência quanto a arte de servir e colocação de mesa, tipos de copos e faqueiro e seu uso, toalhas, louças, talheres e acessórios.

MORDOMO:

Descrição do Cargo

O MORDOMO executa atividades referentes à organização e supervisão das atividades da criadagem, estabelecendo rotinas, distribuindo tarefas, orientando e controlando sua execução, para assegurar o processamento das mesmas dentro dos padrões requeridos e conseqüente bem-estar aos patrões. Contrata o pessoal necessário aos serviços gerais da residência; organiza as atividades dos empregados contratados, distribuindo-os conforme qualificação.

Formação NECESSÁRIA

Cursos específicos, conhecimentos em etiqueta, culinária e coperagem, além do ensino médio completo.

Quais os direitos da empregada diarista e os riscos para o patrão?

Habituais nas casas brasileiras, as diaristas formam uma nova força de trabalho. Mas pela legislação, elas não possuem os mesmos direitos das empregadas mensalistas. A legislação previdenciária classifica o trabalho das “faxineiras” como autônomo, pois o serviço é feito de forma eventual, ou seja, não há a continuidade. Neste caso, o patrão não é obrigado a fazer o registro em carteira de

trabalho, recolher as contribuições mensais para a Previdência Social nem pagar outros benefícios previstos na legislação da doméstica.

A Justiça reconhece como vínculo empregatício quando a diarista trabalha três vezes ou mais por semana na mesma residência. Essa interpretação, no entanto, não é unânime. No caso de uma ação trabalhista, o juiz pode considerar que se alguém trabalha em uma casa apenas duas vezes por semana, mas sempre as terças e quintas-feiras, por exemplo, há habitualidade e, portanto, existe o vínculo.

Os cuidados - Para evitar reclamações na Justiça, é importante que a atividade da diarista não seja caracterizada como periódica e habitual. É recomendável que o empregador:

- contrate a diarista por apenas uma ou duas vezes por semana,
- alterne os dias de trabalho,
- evite o pagamento mensal,
- pegue recibo de todos os pagamentos que efetuar e
- verifique se ela presta serviço em outros locais e dias diferentes.

Além disso, para que fique caracterizada sua situação de autônoma, a diarista deve estar inscrita na Previdência Social como contribuinte individual e efetuar seu próprio recolhimento da contribuição previdenciária, mês-a-mês, de acordo com os seus rendimentos. A inscrição como contribuinte individual deve ser feita pela própria diarista nas Agências da Previdência Social ou pelo telefone.

Doméstica – Sendo o registro da empregada obrigatório, deve ser feito um contrato de trabalho, por escrito, especificando horário de trabalho, salário, dia da folga semanal e as funções da doméstica. A empregada deve apresentar a carteira de trabalho para que sejam anotados o nome do contratante, a função a ser exercida (empregada doméstica, babá, cozinheira, governanta, etc.), a data de admissão e o salário. É importante lembrar que a legislação exige que a carteira seja assinada em até 48 horas após a admissão.

O recolhimento da contribuição mensal para a Previdência Social é obrigatório. Para isso, a doméstica deve estar inscrita no INSS. Depois de preencher a Carteira de Trabalho da empregada doméstica, ela ou o patrão deve fazer a inscrição diretamente em uma unidade do INSS ou pelo telefone.

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

QUE HORAS ELA VOLTA?

Adriana Cavalcante De Souza Schio

Ela não tem hora de voltar, nem de chegar. Val, a protagonista do filme escrito e dirigido por Anna Muylaert amanhece e anoitece na casa dos patrões, uma família de classe média alta paulista. A família acha que “trata bem” sua empregada que cuida de seu componente mais sagrado - o filho (Fabinho), mas não lhe permite sentar-se a mesa e destina-lhe um cômodo apertado e abafado para descanso, apesar da casa grande e arejada. Val não criou a própria filha (Jéssica), que foi deixada no interior do Estado de Pernambuco, mas o “filho da patroa” (Fabinho) tem em Val o aconchego de acolhimento infantil.

O interessante do filme da Anna Muylaert é que Val não é uma vítima escancarada de desrespeitos ou de infrações trabalhistas (considerando que o filme se passa num cenário anterior a 2015). Val não é, cotidiana e abertamente, distratada pelos patrões, mas é vítima de uma silenciosa cultura de resignação como se o emprego lhe fosse um favor e não um contrato bilateral. O longa-metragem retrata bem a cultura de intenção de caridade, mas de contraditória desigualdade. Não por franca maldade, mas por conceitos arraigados que chegam ao Século XXI e que justificam tantas críticas e polêmicas em torno do filme.

A chegada da “filha da empregada” (Jéssica) rompe a monotonia da contextualização do cenário inicial. A jovem invade o espaço do “senhorio” e causa um entrave ao mergulhar na piscina com o “filho da patroa” (Fabinho), deixando não apenas a “patroa” incomodada com sua alegria (que foi entendida como atrevimento), mas a própria Val, que está acostumada na resignação da cultura que dita para “colocar-se em seu lugar”. É o mergulho na piscina de Jéssica o gatilho para expressão de distinção de classes, demonstrando a fragilidade do verdadeiro respeito e compreensão diante de treze anos de contrato de trabalho de Val, que gera uma crise em poucas semanas. A patroa demonstra ter o mesmo embaraço na relação familiar de Val que teve ao esconder o jogo de chá que Val, amorosamente, presenteou-lhe no aniversário.



.....
 Que horas ela volta?

Data de lançamento 27 de agosto de 2015. Direção: Anna Muylaert. Elenco: Regina Casé, Camila Márdila, Michel Joelsas. Gênero Drama. Nacionalidade Brasil

A partir desse momento de “crise”, gerado pelo comportamento da “filha da empregada” (Jéssica) o enredo começa a criar mudanças nos personagens que os levarão a desfechos que retratam o drama composto de diversos fatores: a necessidade do trabalho doméstico para várias trabalhadoras que não receberam a devida educação e capacitação do Estado, das quais, muitas, foram desamparadas pelos pais de seus filhos e de uma boa política de natalidade (a própria Jéssica já era mãe jovem); alia também o drama da necessidade de apoio do trabalho doméstico por diversas mulheres que trabalham “fora” e dividem sua jornada entre o trabalho, a maternidade e a casa, das quais muitas convivem com a cultura de não participação masculina nas obrigações com filhos e casa; deixa em aberto, por fim, os desafios de limite de intimidade da família (e da própria empregada que mora no emprego) de um lado e, de outro lado, da desigualdade de tratamento não por violar a intimidade, mas apenas por ser a “filha da empregada”.

Em dezembro de 2015, o filme foi eleito um dos cinco melhores filmes estrangeiros do ano pela National Board of Review e o melhor filme do ano pela Associação Brasileira dos Críticos de Cinema (Abraccine).

INOVAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO

Adriana Cavalcante De Souza Schio

O Professor pós-Doutor Marco Antônio César Villatore é autor do célebre manual de Direito do Trabalho Doméstico, obra que já conta com 20 anos e, agora pela Editora Juruá publicou obra sobre as Inovações do Trabalho Doméstico, que foram grandes nos últimos dois anos.

A obra do Professor e Advogado paranaense é, sem dúvida, a mais completa sobre o tema, por contemplar não apenas o exame das inovações advindas com a Emenda Constitucional nº72/2013 e com Lei Complementar nº 150/2015, mas por congregar aprofundado estudo do Direito Comparado.

O título tece assertivas comparações com o Direito do Trabalho Doméstico no Mercosul (Argentina, Uruguai, Paraguai), bem como com outros países latino-americanos como Venezuela e Colômbia, ampliando o estudo até mesmo além do continente americano, com análise do Direito do Trabalho Doméstico na Itália.

É examinado também o tema mais desafiador da “nova lei dos Domésticos” (Lei Complementar nº 150/2015), pois enfrentada a questão do Direito Coletivo em um capítulo, com subcapítulo tecendo considerações sobre o Sindicato de Empregadores Domésticos, o Direito de Greve e o Empregado Doméstico e a questão das normas coletivas.

Além desses temas mais peculiares, a obra abrange também questões conceituais do Trabalho Doméstico de acordo com a Emenda Constitucional nº 72/2013 e Lei Complementar nº 150/2015, examinando temas agora mais bem definidos por essa legislação, como o contrato a tempo parcial e a ratificação de normas internacionais que proíbem o trabalho doméstico a menores de 18 anos.



.....
VILLATORE, Marco Antônio César. Inovações no Direito do Trabalho Doméstico. Curitiba: Juruá, 2016.

É dedicado um capítulo sobre as peculiaridades da duração do trabalho, analisando todos os conceitos legais inovados em 01/06/2015, como a questão do sobreaviso e tempo a disposição, horas extras, trabalho noturno, acompanhamento em viagem para o exterior, controle de jornada, intervalos legais (e redução do intervalo intrajornada), além do DSR e das férias.

O Advogado paranaense ainda cuidou de enfrentar as justas causas do trabalhador doméstico, culpa recíproca e despedida indireta. Analisa também os institutos do aviso prévio, do piso regional e o direito à licença-maternidade, bem como a garantia provisória no emprego da gestante.

Congregando aspecto prático, o livro ainda traz considerações sobre o SIMPLES DOMÉSTICO, analisando o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, o seguro-desemprego, o salário-família e a questão de retenção de tributos e contribuições previdenciárias pelo empregador doméstico. Contempla o estudo, em um capítulo, do “Programa de Recuperação do Empregador Doméstico – REDOM” e traz abordagem sobre o aspecto da visita do Auditor-Fiscal do Trabalho. Por fim, há abordagem sobre a questão processual de vedação da penhora e execução de bens de família.

Trata-se de obra indispensável na biblioteca do estudioso do Direito do Trabalho.

O NOVO MANUAL DO TRABALHO DOMÉSTICO

COM COMENTÁRIOS AOS ARTIGOS DA LC N. 150/2015

Adriana Cavalcante De Souza Schio

A Exma. Ministra Delaíde Miranda Arantes, que tem uma história extraordinária (pessoal, profissional e acadêmica) com o trabalho doméstico, prefacia a obra do Exmo. Ministro e Professor Doutor Maurício Godinho Delgado e da ilustre Advogada e Professora Doutora Gabriela Neves Delgado, anunciando que o livro “O novo manual do trabalho doméstico” constitui um “marco doutrinário” para o domínio das mudanças constitucionais e legislativas sobre as relações de emprego doméstico.

A obra é organizada e sistemática, com as tradicionais classificações que tornam extremamente didáticas as obras do Professor Maurício Godinho Delgado. Assim, produzida em cinco grandes capítulos.

O primeiro capítulo analisa a evolução jurídica do contrato de trabalho doméstico, quando os autores classificam a (1) fase de exclusão jurídica e (2) de inclusão jurídica, reportando-se ao que denominam de “ciclo de institucionalização da cidadania trabalhista doméstica” pós Constituição de 1988, que por sua vez é classificado em fase da (2.1) Cidadania Deflagrada, da (2.2) Cidadania Ampliada e, por fim, da (2.3.) Cidadania Consolidada.

No capítulo II, é abordada a estrutura jurídica da relação de emprego doméstico, incluído aí os conceitos distintivos do trabalho autônomo e empregado doméstico, com estudo do paralelismo das relações jurídicas (enquadramento).

No terceiro e quarto capítulos são analisados todos os conceitos e condições trazidos pela Lei Complementar nº 150/2015, desde condições contratuais, duração do



.....

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O novo manual do trabalho doméstico. Com comentários aos artigos da LC n. 150/2015. São Paulo: LTr, 2016.

trabalho, salário, DSR, intervalos, interrupções, suspensões contratuais e modalidades de extinção contratual, férias e o SIMPLES DOMÉSTICO, legislação previdenciária e tributária e o “Programa de Recuperação do Empregador Doméstico – REDOM”.

Por fim, o capítulo V congrega todas as normas relativas ao trabalho doméstico, desde excertos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, até Convenções Internacionais (como a de nº 178 e 182) e Recomendações Internacionais (como as de nº 190 e 201) da OIT, colecionando ainda o texto da Lei nº 5.859/72 e suas alterações, da Lei nº 7.418//85 e suas alterações, da Lei nº 12.506/2011, bem como os Decretos Regulamentadores dessas leis, além de Instruções Normativas do MTE, inclusive a importante Resolução nº 780, de 24 de setembro de 2015, que regulamentou (finalmente) a obrigatoriedade do FGTS e constitui procedimentos (e o sistema) do SIMPLES DOMÉSTICO.

Trata-se de obra de leitura e de consulta indispensável ao estudioso do Direito do Trabalho, constituindo um marco doutrinário na área do Direito do Trabalho Doméstico.

Súmula nº 377 do C. TST

REPÓRTER: A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de um vigia residencial que queria o reconhecimento de vínculo com uma empregadora. O trabalhador pediu a aplicação da confissão ficta, quando se presume como verdade os fatos alegados por uma das partes pela falta da outra. A empregadora foi representada pela filha, porque tem mais de 95 anos e apresentou um atestado médico demonstrando que estava impossibilitada de depor.

Em primeira instância, a 6ª Vara do Trabalho de Porto Alegre aceitou o pedido do empregado de declaração de confissão ficta e condenou a empregadora ao reconhecimento do vínculo.

O Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, no entanto, entendeu que desde a primeira audiência, a empregadora sempre esteve representada pela filha, que tinha procuração, que garantiu amplos poderes para representar a mãe em todos os atos. O TRT ressaltou que caberia ao vigia comprovar o vínculo de emprego, mas as provas não foram suficientes, e absolveu a empregadora.

No TST, o trabalhador questionou a validade do atestado médico e da autorização para que a filha representasse a mãe em juízo. Ele disse que a representante não morava no mesmo local e não poderia atuar como preposta.

O relator do caso na Sétima Turma, ministro Cláudio Brandão, explicou que nas ações envolvendo vínculo de emprego doméstico a jurisprudência da Corte flexibilizou a exigência relativa à condição do representante, bastando que seja nomeada uma pessoa com conhecimento dos fatos. A mesma flexibilização é aplicada para micro e pequenas empresas. Para o ministro, além da filha possuir a procuração, ela demonstrou que conhecia os fatos e apresentou os documentos necessários. Os ministros acompanharam de forma unânime o voto do relator, ficando mantida a decisão que afastou a confissão ficta e não reconheceu o vínculo trabalhista do vigia.

Reportagem: Dalai Solino

Locução: Simone Garcia

(Sex, 18 Mar 2016 13:56:00)



Bibliografia disponível:

ARTIGOS DE PERIÓDICOS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; CORDEIRO, Lucas Raggi Tatagiba. O novo contrato de trabalho do empregado doméstico. **Justiça do trabalho**. Porto Alegre, v. 32, n. 373, p. 33-47, jan. 2015.

ARAÚJO, Alda de Barros. Ensaio sobre o regime de compensação de jornada aplicável ao trabalho doméstico após o advento da Lei Complementar n. 150/2015. **Suplemento Trabalhista LTr**. São Paulo, v. 52, n. 23, p. 131-138, mar. 2016.

ARAUJO, André Eduardo Dorster. LC 150/2015. Novo paradigma de proteção ao trabalhador doméstico. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 42, n. 169, p. 139-165, maio/jun. 2016.

COSTA, Késia Rodrigues da; GOMES, Ana Virgínia Moreira. A fiscalização do trabalho doméstico: um possível conflito entre a inviolabilidade do domicílio do empregador e a proteção do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 42, n. 168, p. 123-144, mar./abr. 2016.

DINIZ, Fernanda Soares. A Emenda Constitucional 72/2013 e o trabalho doméstico no Brasil. **Ciência Jurídica do Trabalho**. Belo Horizonte, v. 18, n. 109, p. 78-108, jan./fev. 2015

FERREIRA, Matheus Viana. Empregado doméstico: Jornada de trabalho e seus desdobramentos sob a ótica da Emenda Constitucional 72/2013. **Ciência Jurídica do Trabalho**. Belo Horizonte, v. 18, n. 110, p. 9-39, mar./abr. 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Contrato de trabalho doméstico e Lei Complementar nº 150/2015. **Repertório IOB de Jurisprudência**. São Paulo, v. 20, n. 10, cd. 2, p. 322, 2ª quinç./maio 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Empregado doméstico e diarista: caracterização e diferenças na lei e na jurisprudência. **Repertório IOB de Jurisprudência**. São Paulo, v. 29, n. 20, cd. 2, p. 641, 2ª quinç./out. 2015.

GOMES, Márcia Borelli. Breves considerações acerca da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, a qual dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. **Jornal trabalhista**. Brasília, v. 32, n. 1591, p. 16-17, ago. 2015.

LEITÃO, André Studart; DIAS, Eduardo Rocha. A proteção previdenciária do empregado doméstico e a LC 150/2015. **Revista dos tribunais (São Paulo)**. São Paulo, v. 104, n. 962, p. 239-253, dez. 2015.

MACIEL, Fernando. Acidente do trabalho doméstico: repercussões jurídicas à luz da tutela constitucional introduzida com a EC n. 72/2013. **Revista trabalhista: direito e processo**. São Paulo, v. 14, n. 54, p. 93-113, abr./jun. 2015.

MARTINS, Melchíades Rodrigues. Empregado doméstico. Ampliação da carga horária contratada. Diferenças salariais. **Suplemento Trabalhista LTr**. São Paulo, v. 51, n. 69, p. 368, jun. 2015.

MELO, Gilson Ricardo V. de. A evolução e as conquistas do empregado doméstico em relação à jornada de trabalho e horas extras, frente à Emenda Constitucional 72/2013. **Ciência Jurídica do Trabalho**. Belo Horizonte, v. 18, n. 109, p. 9-51, jan./fev. 2015.

NORONHA NETO, Francisco Tavares. A nova composição da jornada de trabalho do trabalhador doméstico. **Jornal trabalhista**. Brasília, v. 32, n. 1590, p. 3-4, jul. 2015.

TINTI, Evandro de Oliveira. Jornada de trabalho dos empregados domésticos após a Emenda Constitucional n. 72 de 2013. **Suplemento Trabalhista LTr**. São Paulo, v. 51, n. 40, p. 217-221, abr. 2015.

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO – REVISTA ELETRÔNICA

Prezados autores,

A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br. Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos jurisprudenciais sumulados ou organizados em orientações, resenhas, convida para publicação observadas as seguintes normas.



1. Os artigos ou decisões devem ser encaminhados à análise do Conselho Editorial, para o e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br
2. Os artigos serão técnico-científicos, focados na área temática de cada edição específica, sendo divulgada a sequência dos temas eleitos pela Escola Judicial do TRT-9ª Região, mediante consulta;
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte Arial, corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor, referência acerca da publicação original ou sobre seu ineditismo e uma foto;
4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 8 e 10 laudas, incluídas as referências bibliográficas. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se o Conselho Editorial da Revista Eletrônica o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, se existentes;
5. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação, sendo obrigação do Conselho Editorial informá-los assim que divulgada a Revista Eletrônica;
6. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação, sendo sua efetiva adequação ao conteúdo temático de cada edição da Revista Eletrônica pertencente ao juízo crítico-científico do Conselho Editorial, orientado pelo Desembargador que organiza as pesquisas voltadas à publicação.
7. Dúvidas a respeito das normas para publicação serão dirimidas por e-mails encaminhados à revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRTPR

ESCOLA JUDICIAL