

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2014

SEDCAR

E

SINDOMÉSTICA SOROCABA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014 - COMENTADA

Por este instrumento, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS DE SOROCABA E REGIÃO**, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego – CNES sob n.º 46219.002084/2003-27, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 08.510.280/0001-90, com base territorial na Região de Sorocaba e sede social na Rua Rio Grande do Sul, n.º 420 – Centro, Sorocaba – SP, CEP 18035-500, neste ato representado por sua Diretora Secretária Sra. FABIANA DOS SANTOS e por sua advogada Dra. FÁBIO LA ELIANA FERRARI, OAB/SP 161.543, e de outro lado como representante da categoria econômica o **SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DE CAMPINAS E REGIÃO**, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego – CNES sob n.º 46000.016734/2001-09, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 05.198.380/0001-34, com base territorial na Região de Campinas e sede na Rua Conceição, 233 – Centro Empresarial Conceição (Shopping Jaraguá), 17º andar, sala 1714 - Centro, Campinas – SP, CEP 13010-050, neste ato representado por sua Presidente Sra. MARIA LÚCIA LOPES DA SILVA e por sua advogada KARLA LEANDRA FOFFA RESENDE, OAB/SP 208.784, celebram, na forma do disposto nos artigos 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes:

Nota: Esta Convenção Coletiva de Trabalho Comentada traz breves comentários bem como notas explicativas sobre algumas cláusulas, visando, de maneira simples e acessível a todos, esclarecer EMPREGADORES e EMPREGADOS DOMÉSTICOS, a fim de que tenham maior compreensão acerca da Norma.

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam que a presente Convenção Coletiva de Trabalho irá vigor no período de 01/01/2014 a 31/12/2014. Fica estipulada a data base da Categoria para 1º de janeiro.

Nota: A data base estabelece o início e o fim da vigência do Instrumento Normativo.

Da Negociação Coletiva bem sucedida originam-se instrumentos normativos: o Acordo Coletivo ou a Convenção Coletiva. O Acordo Coletivo é um conjunto de normas pactuadas entre o sindicato profissional diretamente com um ou mais empregadores, sendo interpartes, ou seja, atinge somente as partes envolvidas na negociação.

Já a Convenção Coletiva é um conjunto de normas acordadas entre o sindicato profissional e o sindicato patronal, atingindo toda classe ou categoria.

Os dissídios coletivos são ações ajuizadas no Tribunal para solucionar conflitos entre as partes coletivas que compõem uma relação de trabalho. Normalmente a negociação coletiva é confundida com o dissídio coletivo e com o acordo coletivo. No primeiro existe uma tentativa de acordo entre as partes, no segundo a decisão de acordo cabe ao Judiciário. Os dissídios coletivos se instauram mediante petição inicial na qual são expostas as reivindicações.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria de empregados domésticos, aqui compreendidos todos os trabalhadores que prestam serviços para pessoa ou família no âmbito residencial, sem fins lucrativos, com abrangência territorial em, Sorocaba, Itu e São Roque.

Nota: A cláusula Segunda elenca a base territorial em comum do Sindicato econômico SEDCAR e a base territorial do Sindicato Profissional SINDICATO DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS DE SOROCABA E REGIÃO.

Por força do art. 8º, inciso II, da CF/88, que dispõe acerca da Unicidade Sindical, nenhum outro sindicato pode representar os empregadores e empregados domésticos na mesma base elencada.

SALÁRIOS, REJUSTES E PAGAMENTOS

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 a partir do mês da efetiva assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho.

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

Rua Conceição, 233 - Shopping Jaraguá - sala 1714 - 17º andar - Centro - Campinas/SP CEP 13010-050
TEL. (19) 3235-3007 ou (19) 9914-2300 WEBSITE: www.sedcar.com.br

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 n.º 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;
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 2014.

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.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

- I. 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.
- II. 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 SOROCABA 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 SOROCABA 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.

CLÁUSULA NONA – 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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA – 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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – 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 SEGUNDA – 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.

SALÁRIO FAMÍLIA

CLAUSULA DÉCIMA TERCEIRA – 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.

CLAUSULA DÉCIMA QUARTA – 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.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – 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 SOROCABA**, 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:

- 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.
- 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 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – REDUÇÃO DO HORÁRIO DE ALMOÇO

A redução do horário de almoço só poderá ser feita mediante aprovação do Sindicato Profissional **SINDOMÉSTICA SOROCABA** 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – TURNO FIXO DE 12X36

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 SOROCABA** 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – 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).

SOBREAVISO**CLÁUSULA DÉCIMA 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 VIGÉSIMA – 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA – PLANTÕES DE ESCALA E REVEZAMENTO

O empregador poderá adotar o regime de rodízios e plantões, mediante negociação e aprovação do Sindicato Profissional – **SINDOMÉSTICA SOROCABA** e o Sindicato Patronal – **SED CAR**.

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 n° 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.

FALTAS**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – 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).

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – 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 SOROCABA** 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).

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO / CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – 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:

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.

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)

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – 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 VIGÉSIMA SÉTIMA – 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 devesse 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).

ESTABILIDADE MÃE**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – 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 PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – 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.

- b) 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.

- c) 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.

CLAÚSULA TRIGÉSIMA – 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 SOROCABA** e suas subseções.



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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA – 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.

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.

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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA – 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 TRIGÉSIMA SEXTA – 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA – 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 TRIGÉSIMA OITAVA – 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. 7º, 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – 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 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 Ivaniildo da Cunha Andrade, DOPE 29/4/03)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – 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 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL EMPREGADOR DOMÉSTICO – artigo 580 da CLT e 217 do Código Tributário Nacional

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.

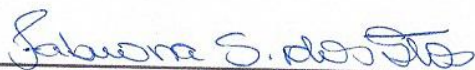
Nota: Com o intuito de garantir prazo hábil aos Patrões para se adequarem as novas obrigações que regularão a relação doméstica de emprego, restou fixada neste Instrumento Normativo a tabela referente ao pagamento da CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DO EMPREGADOR DOMÉSTICO (PATRONAL). Todavia, para que não gerem 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.

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.



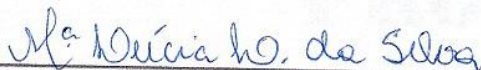
CAMPINAS, 01 DE JANEIRO DE 2014.



SINDICATO DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS
DE SOROCABA E REGIÃO



FABÍOLA ELIANA FERRARI
ADVOGADA - OAB/SP 161.543



SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS
DE CAMPINAS E REGIÃO



KARLA LEANDRA FOFFA RESENDE
ADVOGADA – OAB/SP 208.784



ANEXO

DA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2014

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 feedback
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 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, CUIDADORES DE IDOSOS E DEFICIENTES FÍSICOS E INCAPAZES



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 (tratores, 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, guarnecê-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 OU BABY SITTER



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 Vôo 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.

O acesso ao emprego ocorre por meio de cursos profissionalizantes básicos de até duzentas horas-aula.



COPEIRA



ARRUMADEIRA



DESCRIÇÃO DO CARGO

A copeira é responsável por organizar os ambientes para as refeições, montam e servem as mesas.

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

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.

FORMAÇÃO NECESSÁRIA



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 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.