

**PRIMEIROS APONTAMENTOS SOBRE A LEI COMPLEMENTAR 150/2015:
A “NOVA” LEI DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS**

Karime Antunes de Souza
Advogada em São Paulo
karime@silvaribeiro.com.br

Aprovada recentemente, a Lei Complementar nº 150/2015 regulamenta de forma mais completa o contrato de trabalho dos empregados domésticos.

É bem verdade que a Emenda Constitucional nº 72/2013 já havia estendido aos domésticos os direitos constitucionais dos trabalhadores em geral, mas alguns direitos ainda dependiam de regulamentação.

Nesse contexto, é que se insere a mencionada Lei Complementar, que trouxe uma série de novidades para o contrato de trabalho dos domésticos. Dentre as principais mudanças, destacam-se algumas:

- (i) reconhecimento de vínculo de emprego para o trabalhador que preste serviços por mais de 2 dias na semana;
- (ii) jornada de trabalho de 8 horas diárias, limitadas a 44 horas semanais, permitida a compensação da jornada mediante acordo escrito entre empregado e empregador;
- (iii) pagamento em dobro de trabalho realizado aos domingos e feriados, sem prejuízo do descanso semanal remunerado;
- (iv) possibilidade de contratação do empregado em tempo parcial, no máximo em 25 horas semanais, com salário proporcional à jornada trabalhada;
- (v) possibilidade de se estabelecer, mediante acordo escrito, a jornada 12 x 36 para o empregado;

- (vi) pagamento de um adicional de, no mínimo, 25% sobre a remuneração-hora do empregado doméstico que acompanhar o empregador prestando serviços em viagem;
- (vii) direito às férias anuais com acréscimo de 1/3 do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família;
- (viii) inclusão do empregado no FGTS, por meio de depósitos mensais de 8% do salário do doméstico;
- (ix) depósitos mensais de 3,2% do salário do doméstico a título de antecipação da multa de 40% do FGTS;
- (x) relativamente ao INSS, o empregador também terá um encargo mensal de 8% de Contribuição Patronal Previdenciária (CPP) e 0,8% de Contribuição Social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;
- (xi) instituição do Simples Doméstico, que consiste num regime unificado de arrecadação. Em um único documento, o empregador deverá recolher mensalmente até o dia 7 do mês seguinte ao da competência, as alíquotas de 8% a 11% de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico; 8% de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social; 0,8% de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho; 8% de recolhimento para o FGTS; 3,2%; e IRRF conforme tabela progressiva, se incidente;
- (xii) seguro-desemprego, quando for dispensado sem justa, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses;
- (xiii) remuneração do trabalho noturno com acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna;
- (xiv) salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- (xv) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
- (xvi) proibição de se descontar do empregado doméstico o fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

Bem se vê que a mencionada Lei praticamente equiparou o trabalhador doméstico às demais categorias de empregados.

No presente texto, de forma muito objetiva, respondemos indagações que nos tem sido formuladas, de forma pragmática, visando a apresentar algumas das alterações anteriormente indicadas e esclarecendo os principais pontos de dúvidas. Vamos a elas:

1 – Quem se enquadra no conceito de empregado doméstico?

O empregado doméstico é aquele que presta serviços na residência de pessoa ou família, sem finalidade lucrativa com essa prestação, mas sim com uma finalidade auxiliar, por mais de 2 dias na semana, constantemente, mediante o pagamento de salário com subordinação e pessoalidade.

2 – É obrigatório o registro?

O registro em carteira é obrigatório desde 1972 (Lei 5.859/72), mas a multa pelo descumprimento só foi estabelecida em 2014.

É possível a contratação por prazo determinado, mediante contrato de experiência que não pode exceder a 90 dias, para atender necessidades transitórias ou substituição temporária. Nestes casos, se houver dispensa do empregado antes do termo, o empregador deverá pagar uma indenização correspondente a 50% do valor a que teria direito até o término do período.

Perfeitamente possível fracionar o período de experiência, desde que respeitado o prazo máximo de 90 dias. Exemplificativamente, pode-se firmar contrato de experiência por 30 dias, prorrogáveis por mais 60 ou, ainda, 45 dias prorrogáveis por outros 45.

3 – Há remuneração mínima?

Sim, o salário mínimo deve ser respeitado.

O valor do salário mínimo pode variar de Estado para Estado, mas não deve ser inferior ao mínimo nacional (atualmente em R\$ 788,00). No Estado de São Paulo, por exemplo, o piso regional atualmente é de R\$ 905,00.

4 - Posso descontar do empregado vale-transporte?

Sim, é previsto o desconto de até 6% do salário contratado, a título de fornecimento de vale-transporte. É importante o registro de que o valor do desconto está limitado ao total percebido pelo empregado a título de vale-transporte na hipótese de não se alcançar os 6% do salário contratado.

Salientamos que para aquelas situações já existentes, ou seja, em contratos de trabalho em curso, se o empregador nunca descontou tal montante do empregado, não poderá fazê-lo a partir de agora, porquanto se trata de direito adquirido do empregado.

5 – Como fica a Jornada de trabalho?

O empregado tem direito à jornada normal de 44 horas semanais, jornada diária não superior a 8 horas com possibilidade de compensação das 4 horas excedentes durante a semana em regime de compensação ou aos sábados, dando preferência para o **Descanso Semanal Remunerado** aos domingos.

Também é possível a contratação de jornada parcial que não exceda 25 horas semanais com salário proporcional.

Permitiu-se o regime de compensação de horas, desde que mediante acordo **escrito** entre empregado e empregador.

Faz-se uma sugestão para controle de Jornada: folha de controle de ponto. O documento deve ter duas cópias, uma para o empregado e outra para o

empregador. O empregado deve anotar, diariamente, a hora de entrada e de saída do trabalho, além do período de almoço realizado. As duas vias devem ser assinadas todos os dias, pelo patrão e pelo empregado, e guardadas (esse documento serve como respaldo jurídico, protegendo ambas as partes)

Para aqueles que optarem pela jornada 12 x 36, deverá haver contrato escrito entre as partes. Como o próprio nome diz, o trabalhador realiza jornada de trabalho de 12 horas e folga nas 36 horas subsequentes, em uma espécie de compensação de jornada. Por exemplo: se na segunda-feira ele trabalhou das 10:00 às 22:00, seu próximo dia de trabalho será na quarta-feira, também das 10:00 às 22:00. A hipótese é bastante utilizada em algumas funções, como por exemplo, para cuidadores de idosos que podem se enquadrar na categoria de empregados domésticos. Aqui também, por óbvio, deve ser concedido o intervalo intrajornada (almoço/jantar) de 01 hora, caso contrário são devidas horas extras para o respectivo período.

6 – São devidas horas extras?

Todo período de trabalho que exceder 8 horas diárias deve ser remunerado com hora extra, com adicional de 50% sobre o valor da hora normal ou compensado com folgas. Note-se, contudo, que as 40 primeiras horas extras terão que ser necessariamente remuneradas, não podendo ser compensadas, salvo as hipóteses de redução do horário normal ou dia útil não trabalhado.

Por sua vez, as horas extras excedentes às primeiras 40 horas, poderão ser compensadas no prazo máximo de um ano.

De qualquer forma, há, como se sabe, um limite para horas extras. Contando-se a jornada normal e as horas extras, a jornada diária não deve ultrapassar 10 horas. Limita-se, portanto, a 2 horas extras diárias.

Para se chegar no valor da hora, para fins de cálculo do valor da hora extra (hora normal + 50%), deve-se dividir o salário mensal por 220 horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal diversa.

7- Há possibilidade de se estabelecer o regime de compensação de horas e, se positivo, como ele funciona?

Sim, é possível. A Súmula 85, inciso V, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), somente admite o banco de horas mediante autorização em convenção ou acordo coletivo. Esta Lei complementar, contudo, autoriza a compensação de horas, por acordo individual, entre o empregado doméstico e o empregador.

Assim, para os empregados domésticos não há necessidade de acordo coletivo, bastando que haja tal disposição no contrato de trabalho.

Uma sugestão é se fazer um aditivo ao contrato de trabalho com cláusula que preveja a possibilidade de que a jornada possa ser prorrogada em até duas horas pelo período de um ano, para fins de compensação.

Como vimos no tópico anterior, é devido o pagamento das primeiras 40 horas extras por mês, admitindo-se, contudo, compensação das horas não trabalhadas em função de redução de horário ou falta não justificada em dia útil.

Havendo rescisão sem essa compensação integral, o empregado terá direito a receber as horas não compensadas, as quais serão calculadas sobre o salário mensal da data da rescisão.

Frise-se ainda que o empregado que reside no local de trabalho não poderá computar como horas extraordinárias aquelas referentes aos períodos de descanso.

8 – Como se dão os intervalos para descanso e alimentação durante a jornada de emprego?

Quem trabalha 8 horas por dia deve fazer um intervalo de no mínimo de 1 hora e no máximo 2. Para jornadas de até 6 horas a pausa deve ser de 15 minutos.

9 – Pode o empregado doméstico trabalhar nos feriados?

Os trabalhadores domésticos tem direito aos feriados civis e religiosos. Portanto, caso haja trabalho em feriado civil ou religioso o empregador deve proceder com o pagamento do dia em dobro ou conceder uma folga compensatória em outro dia da semana.

10 – Como se dá o regime de férias do empregado doméstico?

O empregado doméstico tem direito ao gozo de férias de 30 dias anuais remuneradas com um acréscimo de 1/3 do salário normal após cada período de 12 meses.

Diferentemente das demais categorias, faculta-se, a critério do empregador, que o período de férias do empregado poderá ser fracionado em dois períodos sendo um deles de, no mínimo, 14 dias corridos.

Faculta-se ao empregado doméstico converter 1/3 do período de férias em abono pecuniário.

11 - O empregado doméstico tem direito a 13º salário?

Sim, como todo e qualquer empregado. Equivale a um salário mensal e deve ser pago em duas parcelas, a primeira parcela(50%) até o dia 30 de novembro e a segunda parcela(50%) até o dia 20 de dezembro.

12 – É devido o aviso prévio?

Sim. Quando uma das partes desejar rescindir o contrato de trabalho, deverá comunicar à outra com antecedência mínima de 30 dias. Caso isso não ocorra, o responsável por não cumprir esse prazo, obriga-se a indenizar a outra parte.

13 – Diante da inclusão do empregado no FGTS como ficam os recolhimentos de FGTS, INSS e seguros?

A contribuição dos empregadores para a Previdência caiu de 12% para 8%. Para o FGTS, a alíquota será de 8%, com o recolhimento de um percentual mensal de 3,2%, como antecipação da multa dos 40% devida nas demissões sem justa causa.

O recolhimento do FGTS, até então facultativo, passa a ser obrigatório a partir da competência OUTUBRO/2015.

O empregador doméstico terá um encargo mensal TOTAL de 20%, rateado da seguinte forma:

- (i) 8% de Contribuição Patronal Previdenciária (CPP), nos termos do art. 24 da Lei nº 8.212/91;
- b) 0,8% de Contribuição Social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;
- c) 8% de recolhimento para o FGTS;
- d) 3,2% sobre a remuneração do empregado doméstico, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda, sem justa causa ou por culpa do empregador, do emprego do trabalhador doméstico. Os valores dessa contribuição serão depositados na conta vinculada do trabalhador, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores do FGTS. Esses valores poderão ser sacados pelo empregado quando este for demitido sem justa causa ou por culpa do empregador. Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho a prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, esses valores serão movimentados pelo empregador. Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

Quanto à Contribuição previdenciária a cargo do empregado doméstico, o valor a ser descontado do empregado doméstico continua sendo 8%, 9% ou 11% do salário-de-contribuição, conforme a tabela abaixo:

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)

ALÍQUOTA

até 1.399,12----- 8%

de 1.399,13 até 2.331,88 ----- 9%

de 2.331,89 até 4.663,75 ---- 11%

O empregador doméstico tem até o dia 07 do mês seguinte ao da competência para pagar a remuneração devida ao empregado doméstico e para recolher as contribuições, o depósito do FGTS e o imposto de renda, se houver.

Desde o dia 01/10/2015, está disponível no portal **www.esocial.gov.br** o Módulo Simplificado onde é possível ao empregador doméstico se cadastrar e, bem assim, cadastrar seu trabalhador doméstico.

A partir de 26/10/2015, será disponibilizado no mesmo portal eSocial da Receita Federal (**www.esocial.gov.br**) funcionalidade que permitirá a geração do DAE – Documento de Arrecadação do eSocial, guia única que consolidará todos os recolhimentos devidos pelo empregador doméstico. Trata-se do Super Simples Doméstico, que assegurará o recolhimento mensal de todos os valores devidos, mediante documento único de arrecadação.

14 – O empregado doméstico tem direito a Adicional Noturno?

Sim. Empregados que trabalham entre 22h e 5h passam a receber um acréscimo de 20% sobre a hora trabalhada. A hora noturna tem a duração de 52min30seg.

15 - A empregada doméstica tem direito à estabilidade no emprego em razão da gravidez?

Sim. Por força da Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006, foi estendida às trabalhadoras domésticas a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

16 - O empregado doméstico tem direito a auxílio pré-escola?

Sim. Empregados domésticos passam a ter direito a auxílio creche e pré-escola (assistência gratuita) para filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos.

17 - O empregado doméstico tem direito a salário família?

Sim. Estende-se aos empregados domésticos o benefício previdenciário para auxílio no sustento de filhos de até 14 anos ou inválidos de qualquer idade.

18 - O empregado doméstico tem direito a seguro contra acidentes de trabalho?

Sim. Garante-se ao empregado doméstico o direito a assistência em caso de acidentes ocorridos durante sua jornada de trabalho. Para tanto, o empregador terá de recolher 0,8% a título de seguro contra acidentes.

19 – Quais os requisitos para que o empregado doméstico tenha direito ao Seguro desemprego?

Para receber o seguro desemprego é necessário que o empregador tenha recolhido o FGTS durante no mínimo 15 meses.

20 – Como funciona a Indenização por demissão?

Antes da Lei Complementar n.º 150/2015, os empregados domésticos não tinham direito à multa de 40% do FGTS em casos de demissão sem justa causa. Agora, a partir do referido diploma legal, comprovando-se demissão

sem justa causa, o empregado receberá uma indenização por parte do empregador.

Tal indenização será o produto da contribuição feita pelo empregador no valor de 3,2% do rendimento do empregado para um fundo de compensação.

Assim, havendo rescisão de contrato que gere direito ao saque do FGTS, o empregado sacará também o valor da indenização depositada. Caso ocorra rescisão a pedido do empregado ou por justa causa, o empregador é quem sacará o valor depositado. No caso de rescisão por culpa recíproca, reconhecida pela Justiça do Trabalho, empregado e empregador irão sacar, cada um, a metade da indenização depositada.

São esses, em suma e de forma muito objetiva, nossas primeiras considerações a respeito da Lei Complementar nº 150/2015, naquilo que nos parecia o mais essencial.

Colocamo-nos à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas remanescentes.

É o que nos cumpria, por ora, informar, *sub censura*.

Por fim, atendendo a uma solicitação de alguns clientes, anexamos, no afã de ilustrar, uma minuta simples de contrato de trabalho para empregados domésticos. Eventuais ajustes específicos deverão ser estudados caso a caso e objeto de confecção de um contrato “sob medida”, como, aliás, é sempre recomendável.

CONTRATO DE TRABALHO

O presente Contrato é firmado entre _____ [Nome do Empregador], residente e domiciliado na _____ [endereço do empregador], inscrito no CPF sob o número _____, doravante denominado(a) “EMPREGADOR(A)”, e _____ [Nome da Empregada], brasileira, empregada doméstica, residente e domiciliado na _____ [Endereço da Empregada], portador(a) da CTPS nº _____, doravante denominada “EMPREGADA”.

As Partes concordam em firmar o presente Contrato de Trabalho (“Contrato”), nos seguintes termos e condições:

1. Duração e Período de Experiência

1.1. O presente contrato é firmado por um período de experiência de ____ dias, prorrogável expressa ou tacitamente por mais ____ dias [obs: os dois prazos somados não podem ultrapassar 90 dias]. Permanecendo a EMPREGADA a serviço da EMPREGADORA após o término do período de experiência, o presente contrato passará a vigorar por tempo indeterminado e será igualmente regido pelas cláusulas do presente instrumento.

1.2. Sua data de início será _____ [incluir data de início].

2. Condução ao Cargo e Obrigações

2.1. A EMPREGADA deverá desempenhar as obrigações inerentes ao cargo de empregado doméstico e/ou babá, que consistem principalmente, mas não exclusivamente, em tudo que se refere à criança e ao cuidado com a casa, incluindo lavar e passar roupa e fazer comida.

2.2. A EMPREGADA concorda que, durante a vigência do presente contrato, a exclusivo critério da EMPREGADORA, poderá ser requisitado para desempenhar outras atividades em âmbito domiciliar, desde que compatíveis com suas qualificações.

3. Salário

3.1. A EMPREGADORA pagará à EMPREGADA o salário fixo mensal no valor de R\$ _____, que será reajustado de acordo com as disposições legais e normas coletivas de trabalho aplicáveis.

3.2 Serão descontados do salário mensal da EMPREGADA o percentual de 6%, caso necessite de vale-transporte a ser utilizado durante o mês para locomoção residência-trabalho- residência, nos termos dos artigos 9º e 11º do Decreto nº 95.247/87 e 8% de contribuição ao INSS(obs: alíquota pode variar de acordo com o valor do salário), conforme artigos 11, II, e 14, II, da Lei nº 8.213/91 e artigos 12, II, e 15, II, nº 8.212/91 c/c Portaria interministerial MPS/MF Nº 15/2013.

4. Local de trabalho

4.1. A EMPREGADA exercerá suas funções no domicílio do empregador situado no endereço indicado no preâmbulo deste Contrato, bem como em outros locais determinados pelo empregador para acompanhamento da criança.

5. Jornada de trabalho

5.1. A EMPREGADA trabalhará de _____ a _____ (obs:definir se é de segunda a sexta ou segunda a sábado ou algo distinto) tendo a sua jornada início às ____hs e término às ____hs, com intervalo para repouso e refeição de ____hs às _____hs (obs: a jornada deve ser de no máximo 44 horas por semana e no máximo 10 horas em cada dia; o intervalo não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas), podendo variar de acordo com a cláusula 5.2 abaixo.

5.2. EMPREGADORA e EMPREGADA concordam que a jornada da EMPREGADA poderá variar em cada semana desde que respeitados os limites de 10 (dez) horas de trabalho por dia e 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho por semana, através da compensação de jornadas diárias dentro da mesma semana, de modo que o excesso de jornada em um dia seja compensado com a redução na mesma proporção em outro dia.

5.3 As horas extras deverão ser pagas com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal, salvo quanto àquelas realizadas em dias de repouso, que deverão ser pagas com adicional de 100%, devendo ser considerados para fins de INSS e FGTS. O valor da hora normal será calculado com base no divisor 220(obs: para jornada integral).

5.4 A EMPREGADA terá direito ao seu repouso semanal remunerado, que será gozado sempre aos domingos, como também ao gozo dos feriados civis e religiosos;

(No caso de empregada que dorme na residência da empregadora)

5.5 Em virtude do grande deslocamento entre sua residência e o local de trabalho e as horas que seriam gastas todos os dias para tanto, a EMPREGADA opta por dormir na residência da EMPREGADORA, ficando estabelecido que todo o período entre as jornadas de trabalho efetivos em um dia e outro será destinado exclusivamente ao seu descanso, não se encontrando nesse caso à disposição ou aguardando ordens da EMPREGADORA, razão pela qual nenhum valor adicional ser-lhe-á devido por esse motivo.

E, estando justas e acordadas, as Partes firmam o presente instrumento em 2 vias de igual teor e forma, perante as testemunhas subscritas abaixo, para os devidos fins de direito.

[Local e Data]

Testemunhas

Empregador

Nome
RG

Empregado

Nome
RG