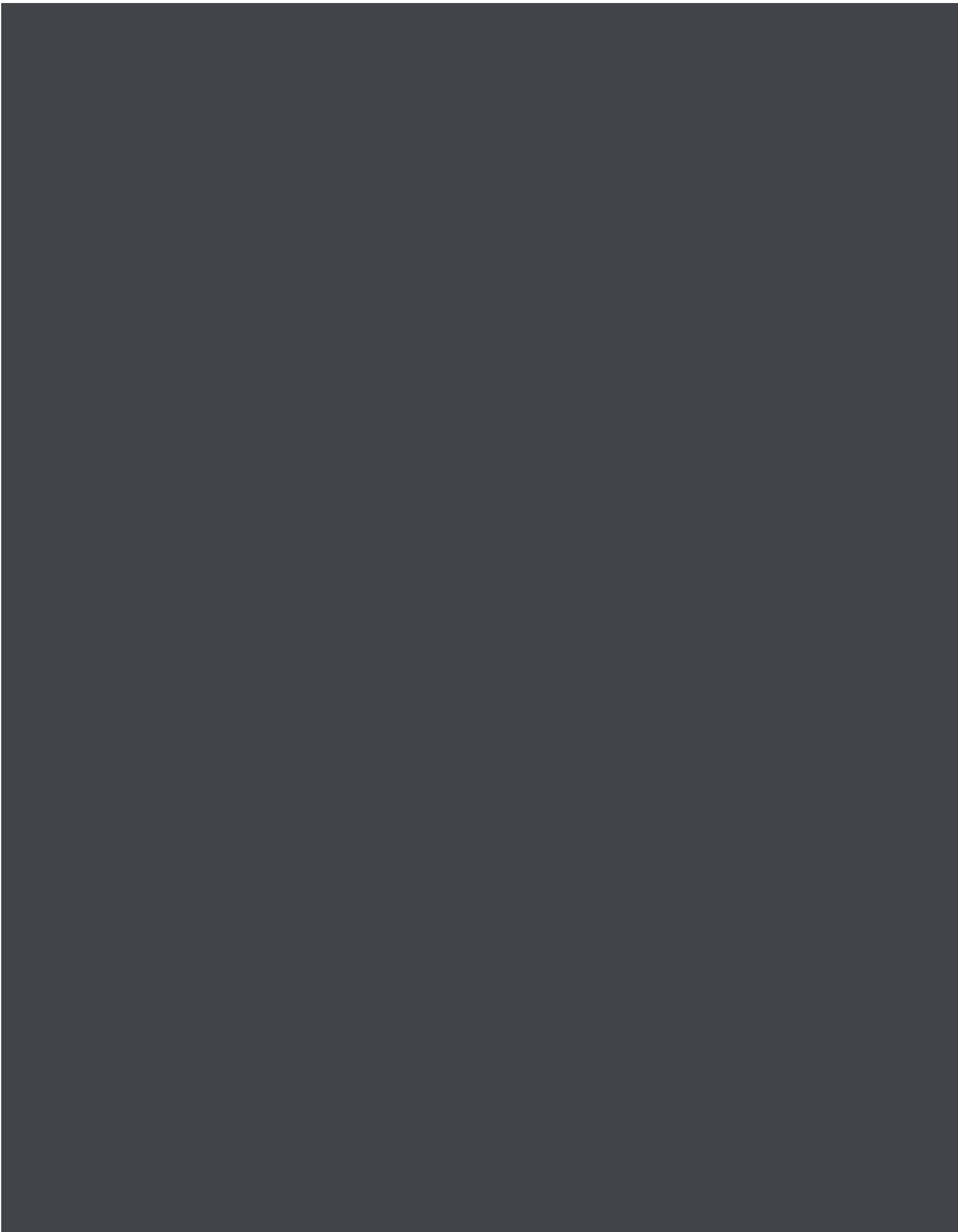


NOVOS DIREITOS
DOS EMPREGADOS
DOMÉSTICOS





NOVOS DIREITOS
DOS EMPREGADOS
DOMÉSTICOS

· LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 ·

FECOMERCIOSP 

9

INTRODUÇÃO

•

10

CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO

•

13

FIXAÇÃO DA JORNADA

•

13

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

•

14

TRABALHO PRESTADO EM DOMINGOS OU FERIADOS

•

15

REGIME DE TEMPO PARCIAL

•

16

CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO

17

ASSINATURA NA CTPS

•

17

JORNADA 12 X 36

•

19

ACOMPANHAMENTO EM VIAGENS

•

19

CONTROLE DE FREQUÊNCIA

•

20

INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

•

21

TRABALHO NOTURNO

•

21

INTERVALO INTERJORNADAS

21

DESCANSO SEMANAL REMUNERADO DE 24 HORAS

.

22

FÉRIAS DE 30 DIAS + 1/3

.

22

DESCONTOS POR ALIMENTAÇÃO, HABITAÇÃO E VESTUÁRIO

.

23

DESCONTOS POR ADIANTAMENTOS SALARIAIS E INCLUSÃO EM PLANOS DE ASSISTÊNCIAS MÉDICO-HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA, SEGURO E PREVIDÊNCIA PRIVADA

.

24

PAGAMENTO DO VALE-TRANSPORTE EM DINHEIRO

.

24

SEGURADO OBRIGATÓRIO

.

25

INCLUSÃO OBRIGATÓRIA AO FGTS

26

ESTABILIDADE DA GESTANTE DOMÉSTICA

•

27

SEGURO-DESEMPREGO

•

27

DISPENSA POR JUSTA CAUSA

•

28

SIMPLES DOS DOMÉSTICOS

•

29

AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

•

30

SALÁRIO-FAMÍLIA

•

30

FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

•

32

CONCLUSÃO

Os trabalhadores domésticos, já há algum tempo, vinham alcançando legitimamente direitos antes conferidos apenas a trabalhadores urbanos e rurais. Em 2001, por exemplo, a eles se tornaram facultativas as adoções do sistema do FGTS e do seguro-desemprego. Já em 2006, a Lei nº 11.324 conferiu estabilidade à gestante, férias de 30 (trinta) dias e proibição de descontos pelo fornecimento de utilidades.

Foi publicada em 2013 a Emenda Constitucional (EC) nº 72, que assegurou aos empregados domésticos novos direitos trabalhistas. Em 2015, a fim de regulamentar a maioria deles, eis que muitos entraram em vigor na data da publicação da EC 72/2013, o Senado Federal, conforme Projeto de Lei nº 224, encaminhou o texto para a sanção presidencial.

Referido projeto anunciava consideráveis mudanças nas relações trabalhistas envolvendo esse trabalhador especial ao alterar as leis nº 8.212 (de 24 de julho de 1991), nº 8.212 (de 24 de julho de 1991) e nº 11.196 (de 21 de novembro de 2005); revogar o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009 (de 29 de março de 1990), o art. 36 da Lei nº 5.859 (de 11 de dezembro de 1972) e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250 (de 26 de dezembro de 1995).

No dia 6 de junho de 2015, enfim, foi assinada a Lei Complementar nº 150/2015.

• Boa leitura •



CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO

A Lei Complementar deixou evidente quais são as hipóteses em que se caracteriza o vínculo de empregado doméstico. Destacamos o artigo 1º da referida lei, que define o empregado doméstico como sendo “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de dois dias na semana”.

A mudança mais radical, e que de certa forma coloca fim às discussões jurisprudenciais, é a definição de quantos dias são necessários para que seja configurado o vínculo empregatício. Em outras palavras, trabalhando o empregado doméstico para a pessoa ou a família por mais de dois dias na semana, estará configurado o vínculo de emprego. Isto é, apenas o labor abaixo de dois dias será considerado como diarista.

Apenas a título de ilustração, são exemplos de empregados domésticos que passam a ter novos direitos: **babá, copeiro, motorista particular, cozinheiro, faxineira, piloto de avião, professor, jardineiro, enfermeira, caseiro, entre outros.** Isto é, se o prestador de serviço trabalhar para empregador doméstico que não explore atividade econômica, será empregado doméstico.

É importante que o empregador doméstico saiba que, se possuir um comércio e o empregado doméstico ali realizar limpezas ou outros afazeres, a relação será outra que não a doméstica, ou seja, será comerciária, por exemplo, pois nesse caso há a presença do lucro.

Portanto, para que seja caracterizada a relação de empregado doméstico, é necessária a presença de alguns requisitos:

- a. Deve haver continuidade na prestação dos serviços;
- b. Não deve haver finalidade lucrativa daquele que dirige a prestação dos serviços;
- c. A prestação dos serviços deve ser para pessoa física ou família;
- d. A prestação dos serviços deve ocorrer no âmbito residencial ou nas suas expansões (casa de praia, sítio etc.);

| *Trabalho proibido.*

A Lei Complementar nº 150/2015 veta a contratação de menores de 18 (dezoito) anos para o desempenho de trabalho doméstico. A proibição não é novidade, pois existe regulamentado por meio do Decreto nº 6.481/08, a lista “TIP”, que elenca o trabalho doméstico como uma das piores formas de trabalho infantil aos menores de 18 anos.

Além disso, repete compromisso assumido em âmbito internacional, ou seja, o Brasil é signatário da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A Emenda Constitucional nº 72/2013, regulamentada pela Lei Complementar nº 150, de 6 de junho de 2015, efetivamente representa um importante rumo à confirmação dos direitos fundamentais trabalhistas, reconhecendo e ampliando os direitos básicos dos empregados domésticos.

FIXAÇÃO DA JORNADA

Houve a **CONFIRMAÇÃO DA FIXAÇÃO DA JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO**. Em outras palavras, a **duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais**. Ademais, vale realçar, havendo labor extraordinário, na remuneração deverá ser acrescido o adicional de, **no mínimo, 50% superior ao valor da hora normal**.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Passou o empregado doméstico a ter direito à compensação de jornada. A compensação da qual nos ocupamos, vale destacar, difere dos demais empregados (urbanos e rurais), pois para estes é necessária a previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Por outro lado, para o empregado doméstico, os acréscimos de trabalho extraordinário poderão ser dispensados caso haja um mero **acordo escrito** entre o empregado e o empregador a respeito do assunto. É o que diz o § 4º do artigo 2º da LC 150/2015, conforme reproduzimos:

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, caso o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia. [destaque nosso]

- Isto é, para o empregado doméstico não há necessidade de que haja previsão em norma de regime de compensação de jornada, bastando, para que a compensação tenha validade, que seja escrita de forma clara. Igualmente, não será a totalidade de horas laboradas a mais que entrarão no regime de compensação.



Nesse sentido, vale a pena destacar os dizeres da LC nº 150/2015, in verbis:

§ 5º No regime de compensação previsto no § 4º:

Será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho.
[destaque nosso]

Exemplificando: caso o empregado doméstico em determinado mês trabalhe 50 horas extras, não poderão ser compensadas essas 50 horas extras, mas apenas 10 horas, e dentro do período de um ano, isto é, no prazo máximo de um ano. As primeiras 40 horas deverão ser pagas acrescidas do respectivo adicional.

TRABALHO PRESTADO
EM DOMINGOS OU FERIADOS

Diz a LC nº 150/2015 que o trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

REGIME DE TEMPO PARCIAL

A Lei Complementar nº 150/2015 inovou ainda ao possibilitar que o emprego doméstico tenha acesso à jornada por tempo parcial, ou seja, à jornada de 25 horas semanais.

Cumpre destacar, nesse ponto, que havendo a adoção do regime de tempo parcial, a respectiva remuneração poderá ser paga na mesma proporcionalidade, sem que isso importe afronta à irredutibilidade salarial.

Vamos à redação da lei:

- Art. 3º Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração **não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais**. § 1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral. [destaque nosso]

Vale frisar, por oportuno, que é muito diferente da previsão na CLT quanto ao mesmo instituto. De fato, segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, o empregado submetido à jornada por tempo parcial não poderá realizar horas extras ou participar de regime de compensação.

Em relação ao vínculo doméstico, por outro lado, o legislador flexibilizou esse rigorismo, permitindo que o empregado doméstico que labore em regime de tempo parcial realize horas extras, limitada a uma hora diária, e participe de regime de compensação de jornada. Vejamos:



A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em números não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, observado o limite de 6 (seis) horas diárias; (art. 3, § 2º, da LC nº 150/2015). [destaque nosso]

CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO

A lei possibilitou a contratação de empregados domésticos por meio de contratos a termo, isto é, mediante contrato por prazo determinado, nas seguintes hipóteses:

1. A primeira refere-se ao contrato de experiência de 90 dias. Importante destacar que esta modalidade de contrato poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapasse este limite. Por exemplo: 45 dia mais 45 dias.
2. A segunda hipótese trazida pela Lei Complementar nº 150, de 2015, é o prazo máximo de 2 (dois) anos. Ela atende às necessidades familiares de natureza transitória ou para substituição temporária de empregado doméstico com contrato interrompido ou suspenso.
 - ▶ Logo, havendo uma empregada doméstica que entrará em gozo de licença-maternidade, por exemplo, poderá o empregador doméstico celebrar contratação por prazo determinado, ou seja, enquanto perdurar o afastamento de sua empregada. Essas previsões trazidas para compor a regulamentação são benéficas quando houver a suspensão do contrato, pelo seu termo. Trata-se de uma previsão benéfica ao empregador que não deverá pagar indenização ou ainda conceder aviso prévio, eis que as partes já são cientes do seu termo quando da assinatura do contrato.

Havendo falta grave durante o contrato por prazo determinado por parte do empregador doméstico, este deverá arcar com multa da metade do salário devido até o fim do contrato.

ASSINATURA NA CTPS

Torna obrigatória a apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, **a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, as contratações em período de experiência e para atender às necessidades familiares de natureza transitória e para a substituição temporária de emprego doméstico.**

JORNADA 12 x 36

- ▶ Por meio de acordo escrito, será facultado às partes estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. A jornada 12 x 36 até pouco tempo, e por meio de previsão em convenção coletiva de trabalho, era utilizada apenas por algumas categorias profissionais, como a dos vigilantes, o que gerava divergências na doutrina e na jurisprudência. Contudo, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) pacificou o entendimento por intermédio da Súmula 444, no sentido de validar, em caráter excepcional, a jornada 12 x 36, prevista em lei ou ajustada mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.



Com a súmula, oportuno dizer, duas situações surgiram: a primeira delas assegura a remuneração em dobro aos feriados; a segunda, por sua vez, diz respeito ao não pagamento de adicional referente ao labor prestado nas décima primeira e décima segunda horas.

- cremos que a súmula não será aplicada aos domésticos, tendo em vista que a própria Lei Complementar nº 150/2015 já estabelece que seja possível a pactuação da jornada 12 x 36 mediante acordo escrito, o que dispensa a previsão em convenção ou o acordo coletivo de trabalho. Logo, será ótima a adoção dessa jornada para empregadores que necessitem de cuidadores de idosos. Vejamos o que diz a lei:

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

§ 10 A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 90 da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

ACOMPANHAMENTO EM VIAGENS

- ▶ Em relação aos empregados responsáveis por acompanhar o empregador, isto é, **que prestam serviços em viagem**, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia.
- ▶ É necessário acordo escrito entre as partes. Além disso, a remuneração-hora dos serviços em viagem será, no mínimo, 25% superior ao valor do salário-hora normal, podendo ser convertido em acréscimo no banco de horas.

Importante destacar que o acréscimo de 25% não é o mesmo que hora extra, pois havendo o trabalho extraordinário, além dos 50% devidos, por ocasião do acompanhamento em viagens, deverá ser acrescido na remuneração mais 25%, que representa a ausência do empregado doméstico em seu país de origem.

CONTROLE DE FREQUÊNCIA

- ▶ Agora é obrigatório, por meio idôneo, o controle de frequência, ainda que exista apenas um empregado doméstico. O ideal, apesar de haver três formas de controles permitidas (a eletrônica, a manual e a mecânica), é que o empregador doméstico exerça essa obrigação. A não marcação ou a ausência de controle dos horários de entrada, de intervalos e de saídas dos empregados domésticos, em razão do reconhecimento da limitação da jornada de trabalho, poderá dar ensejo à caracterização de horas extras.



- ▶ Será preciso atenção ainda para a não existência de cartões de pontos com apontamento uniforme, isto é, “britânicos”, sem variações de minutos.

Cartões de ponto britânico, segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, são aqueles que demonstram horários de entrada e saída uniformes.

Sendo assim: (1) são inválidos como meio de prova; (2) quem deve provar que os apontamentos estão corretos é o empregador, ou seja, haverá inversão do ônus da prova.

Os cartões de ponto ou folha de ponto podem ser facilmente encontrados em papelarias.

INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

- ▶ Estabelece a nova lei a concessão obrigatória de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora, e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, **sua redução a 30 (trinta) minutos**.
- ▶ Caso o empregado more no seu local de trabalho, por sua vez, a Lei Complementar nº 150, de 2015, passou a admitir o desmembramento em 2 (dois) períodos, mas desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

TRABALHO NOTURNO

O trabalho noturno dos empregados domésticos ficou idêntico ao dos trabalhadores urbanos, uma vez que considera como noturno o trabalho executado entre 10 horas da noite e 5 horas da manhã. Além disso, a hora noturna será reduzida (52 minutos e 30 segundos) e o adicional noturno de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora diurna (art. 14, e §§ 1º e 2º). Sendo feita a contratação de empregado doméstico exclusivamente para o trabalho noturno, o acréscimo de 20% deverá ser anotado na CTPS (art. 14, § 3º), e nas hipóteses de horários mistos (isto é, aqueles que abrangem períodos diurnos e noturnos), serão aplicadas as horas referentes ao trabalho noturno, como redução em 52 minutos e 30 segundos.

INTERVALO INTERJORNADAS

- ▶ Intervalo interjornada é o lapso temporal para descanso de 11 horas consecutivas entre duas jornadas. Nesse sentido, a Lei Complementar nº 150, de 2015, menciona que, entre 2 (duas) jornadas de trabalho, deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

DESCANSO SEMANAL REMUNERADO DE 24 HORAS

Será devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, **24 (vinte e quatro) horas consecutivas**, preferencialmente aos domingos.

O descanso semanal remunerado consiste no período de, no mínimo, 24 horas, que deve ser concedido ao menos uma vez por semana, preferencialmente aos domingos, independentemente da modalidade do regime de jornada adotado.



FÉRIAS DE 30 DIAS + 1/3

- ▶ O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias (exceto na modalidade de contratação por tempo parcial), com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.
- ▶ Será facultada a conversão de 1/3 em abono pecuniário, desde que requerida com antecedência de 30 (trinta) dias.

Observação: trata-se de um direito potestativo do empregado, o qual o empregador não poderá recusar.

O período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

A Lei Complementar nº 150, de 2015, permite que o empregador que reside no local de trabalho, nele permaneça em suas férias. Tal situação por certo gerará grandes discussões, como por exemplo, o desvirtuamento do instituto das férias.

DESCONTOS POR ALIMENTAÇÃO, HABITAÇÃO E VESTUÁRIO

- ▶ Ao empregador doméstico é vedado efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

A Lei Complementar nº 150, de 2015, abre uma exceção (que já era prevista na legislação superada) ao permitir que haja descontos quando envolver moradia em local diverso ao da prestação de serviços. Logo, permite que possam ser descontadas as despesas com moradia quando esta se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

- ▶ Cabe frisar que o fornecimento de moradia ao empregado doméstico na própria residência ou em morada anexa, de qualquer natureza, **não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia.**
- ▶ Isto significa que, havendo rompimento do contrato de trabalho, o empregado doméstico deve imediatamente devolver a casa em que residia ao seu empregador, não gerando ao empregado doméstico qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia.

DESCONTOS POR ADIANTAMENTOS
SALARIAIS E INCLUSÃO EM PLANOS
DE ASSISTÊNCIAS MÉDICO-HOSPITALAR
E ODONTOLÓGICA, SEGURO
E PREVIDÊNCIA PRIVADA

É facultado ao empregador efetuar descontos no salário do empregado em caso de adiantamento salarial e, **mediante acordo escrito entre as partes**, na inclusão do empregado em planos de assistências médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário, que não possuirá natureza salarial nem se incorporará à remuneração para quaisquer efeitos.



PAGAMENTO DO VALE-TRANSPORTE EM DINHEIRO

- ▶ A fim de diminuir o rigorismo da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, o empregador poderá substituir a obrigação pela concessão, **mediante recibo**, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do deslocamento entre a residência e o trabalho e vice-versa.
- ▶ Isso significa que o empregador poderá substituir a emissão de cartão magnético, ao adiantar o dinheiro para que o empregado faça a compra das passagens necessárias ao deslocamento entre a residência e o trabalho. Contudo, deverá assinar recibo.
- ▶ Por fim, vale frisar que o vale-transporte já era estendido aos empregados domésticos.

SEGURADO OBRIGATÓRIO

- ▶ O empregado doméstico é segurado obrigatório da Previdência Social. Isso implica que a ele são devidas as prestações previstas na Lei nº 8.213, de 1991. Em outras palavras, o empregador tem o dever de registrar e inscrever o empregado na Previdência Social, bem como recolher mensalmente a contribuição, tanto as partes do empregado como do empregador. O empregador doméstico é obrigado a arrecadar e a recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço, assim como a parcela a seu cargo, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência;

INCLUSÃO OBRIGATÓRIA AO FGTS

- ▶ A Lei Complementar nº 150 de 2015 veio afirmar que os empregados domésticos têm direito ao acesso ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Contudo, é preciso atenção uma vez que além da obrigatoriedade do recolhimento de 8%, o empregador doméstico também depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego.
- ▶ Nesse sentido, diz a Lei Complementar em destaque, no seu artigo 22, que: *“O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador”.*
- ▶ Logo, havendo dispensa do empregado doméstico sem justa causa, além de ter direito ao levantamento do valor referente aos 8%, terá direito aos levantamentos dos depósitos (3,2% mensais) a título de indenização compensatória.

Por outro lado, na hipótese de dispensas por justa causa ou a pedido, por término do contrato de trabalho por prazo determinado, por aposentadoria ou por falecimento do empregado doméstico, os 3,2% depositados mensalmente serão movimentados pelo empregador.

- ▶ Por sua vez, havendo culpa recíproca, ou seja, quando tanto o empregado como o empregador cometerem condutas faltosas dando ensejo à ruptura do contrato de trabalho, metade dos valores depositados será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

Abaixo apresentamos um cálculo simples, sem considerar as atualizações, a fim de demonstrar que, na realidade, não há muita diferença neste aspecto entre o empregado urbano e o empregado doméstico. Pois ao final do vínculo empregatício, quanto ao FGTS, os valores serão equivalentes se comparado à indenização de 40%, devidos aos urbanos e a de 3,2% se referente aos domésticos.



- a. Empregado urbano que perceba 1 (um) salário mínimo mensal e que trabalhe durante 5 anos para um mesmo empregador:

$R\$ 788,00 \times 8\% = 63,04 \times 60 \text{ meses (5 anos)} = R\$ 3.782,40$ depositados na conta vinculada. Caso o empregado celetista nestas condições seja dispensado, receberá R\$ 1.512,96 referente à multa de 40% ($R\$ 3.782,40 \times 40\% = R\$ 1.512,96$).

Total referente ao FGTS: R\$ 5.295,36

- b. Agora a situação de um empregado doméstico que também trabalhe para um mesmo empregador doméstico durante 5 (cinco) anos e percebe a remuneração de 1 (um) salário mínimo mensal:

$R\$ 788,00 \times 8\% = 63,04 \times 60 \text{ meses (5 anos)} = R\$ 3.782,40$ depositados na conta vinculada. Agora, se calcularmos o $R\$ 788,00 \times 3,2\% = 25,21 \times 60 \text{ meses} = R\$ 1.512,60$.

Total referente ao FGTS: R\$ 5.295,00

ESTABILIDADE DA GESTANTE DOMÉSTICA

- ▶ A Lei Complementar tratou da estabilidade provisória de emprego em razão da gestação. Sendo assim, segundo a LC nº 150/2015, fica garantida a estabilidade da doméstica gestante durante o curso do contrato de trabalho, **ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado**, garantindo à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II, do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

SEGURO-DESEMPREGO

- ▶ Agora, com a garantia do direito ao FGTS, que será regulamentada no prazo de 120 dias, o empregado doméstico também passou a ter direito ao seguro-desemprego. Sendo assim, o empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, no valor de 1 (um) salário mínimo, pelo período máximo de 3 (três) meses, de formas contínua ou alternada.

DISPENSA POR JUSTA CAUSA

- ▶ Quase todas as hipóteses de justa causa previstas no artigo 482 da CLT são aplicadas ao empregado doméstico, tirando as hipóteses de negociação habitual e de negociação quando constituir ato de concorrência desleal à empresa (b) e violação de segredo de empresa (art. 6-A, § 2º, da Lei nº 5859/72). Contudo, a LC nº 150/2015 trouxe novas situações que implicam a dispensa por justa causa dos empregados domésticos.

Sendo assim, a LC nº 150/2015 ainda considera como justa causa:

I – submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidados direto ou indireto do empregado. Visa a proteção de pessoas vulneráveis que são maltratadas por maus empregados domésticos.

VII – Quando o empregado praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.



SIMPLES DOS DOMÉSTICOS

- ▶ A Lei Complementar, com a finalidade de facilitar o atendimento aos novos direitos, principalmente em relação às formas de recolhimento, instituiu um regime unificado de pagamentos de **tributos, de contribuições e de demais encargos do empregador doméstico, batizado de Simples Doméstico**.
- ▶ Contudo, a forma como isso irá funcionar depende da regulamentação que será **feita pelos órgãos responsáveis**. Não obstante isso, o que se pode prever, por enquanto, é que o **Simples Doméstico** assegurará o recolhimento mensal, **mediante documento único de arrecadação**, a ser realizado da seguinte forma:

I – De 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II – 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

III – 0,8 (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;

IV – 8% (oito por cento) do recolhimento para o FGTS;

V – 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta lei;

VI – imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.

Logo, $8\%+8\%+0,8\%+8\%+3,2\% = 28\%$

- ▶ Em outras palavras, o empregador doméstico terá um alto custo para manter um empregado doméstico. Suponhamos que uma cuidadora ganhe R\$ 2 mil por mês para cuidar de um idoso. O valor do encargo para o empregador, haja vista a simplificação anunciada, no caso, será de R\$ 560,00 ($R\$ 2.000,00 \times 28\% = R\$ 560,00$).

AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

- ▶ Aos domésticos, conforme quadro anteriormente visto, já era garantido como direito o aviso prévio de 30 (trinta) dias para os casos de contratos sem estipulação de prazo.
- ▶ A Lei Complementar, contudo, no artigo 23, § 1º, adapta o instituto para que os empregados domésticos que contam com até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador, tenham direito ao acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador. Em outras palavras, a duração mínima do aviso prévio será de 30 (trinta) dias. A cada ano de contrato de trabalho com o mesmo empregado, será acrescido 3 (três) dias, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias.

Simplificando:

TEMPO DE SERVIÇO AO MESMO EMPREGADOR DOMÉSTICO	PERÍODO DO AVISO PRÉVIO
Até um ano de prestação de serviço	– 30 dias
A cada ano de prestação de serviço	– Acrescer mais 3 dias (até o máximo de 60 dias)
Total de período de aviso prévio ao mesmo empregador doméstico	– 90 dias



SALÁRIO-FAMÍLIA

- ▶ O salário-família será devido mensalmente ao segurado empregado, inclusive o doméstico, **na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados**. As respectivas cotas do salário-família serão pagas pelo empregador doméstico, mensalmente, junto com o salário, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições, conforme dispuser o regulamento.

Em suma, o empregador adiantará os valores referentes ao salário família e, futuramente, os compensará quando do recolhimento das demais contribuições devidas.

Para o empregado doméstico fazer jus ao recebimento do salário-família, deverá apresentar ao seu empregador apenas a certidão de nascimento.

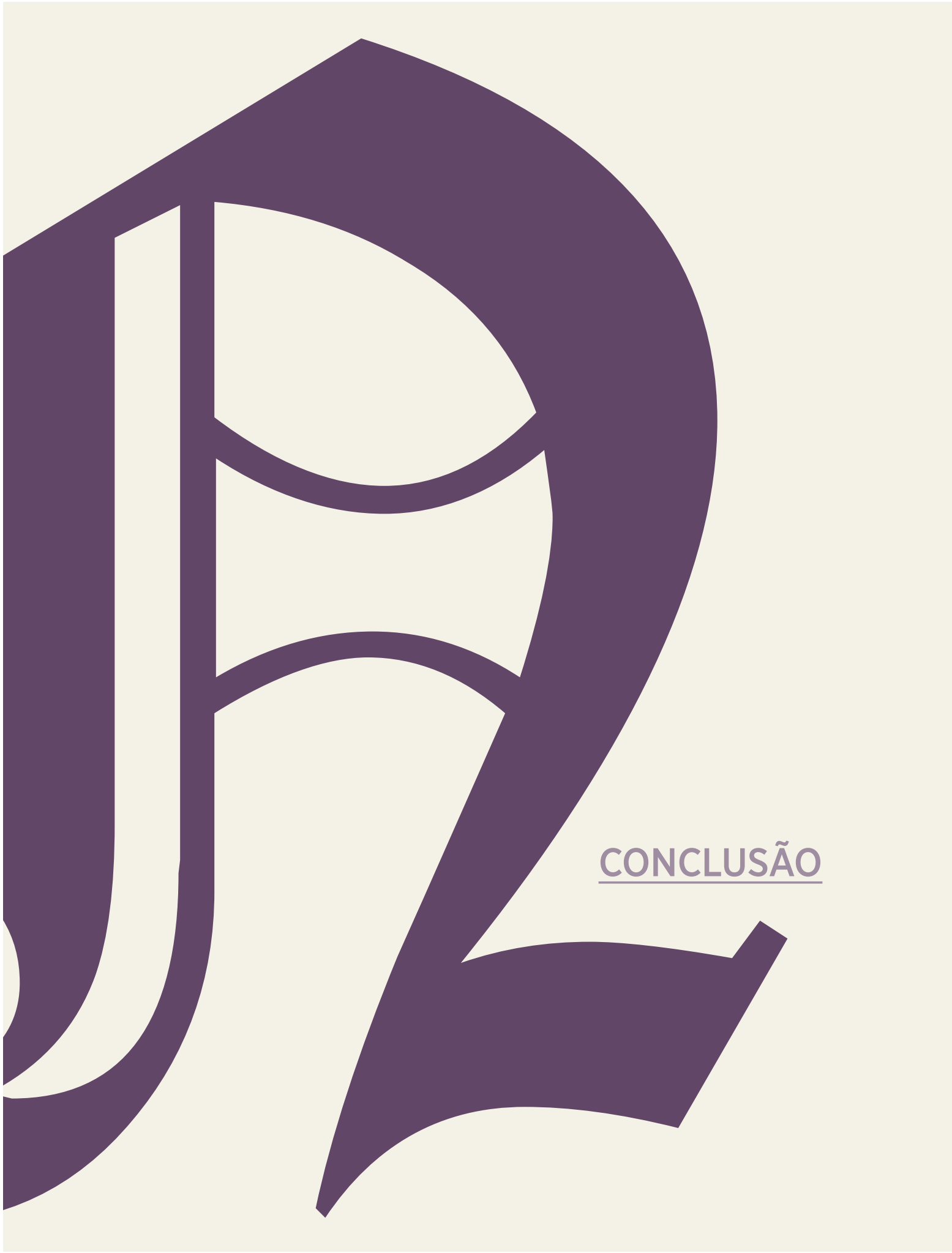
FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

- ▶ Para finalizar, mas não esgotar o assunto, a Lei Complementar passou a possibilitar que o Auditor-Fiscal do Trabalho possa adentrar a residência do empregador doméstico, porém, essa visita deverá ser agendada, pois a garantia ao domicílio não pode ser violada.

Assim, diz a lei: “A verificação, pelo auditor fiscal do trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador”.

A visita terá natureza prioritariamente orientadora e deverá ser observado o critério da dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, nas ocorrências de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.





CONCLUSÃO

Cabe frisar, por fim, que muito embora não tenhamos abordado todos os dispositivos da Lei Complementar nº 150, de 2015, o certo é que os principais tópicos dos novos direitos dos empregados domésticos foram tratados, ainda que de forma sucinta.

A instituição do **Simples Doméstico** sem dúvida será a mais festejada regulamentação, uma vez que serão inseridos, em um único documento, todos os encargos que o empregador doméstico deverá pagar aos cofres públicos. Contudo, em alguns casos, as novas regras serão desanimadoras ao empregador.

De fato, como apontado anteriormente, somando todos os encargos, sua monta chegará perto de 28%, o que provocará a migração para a contratação de outros profissionais que não os domésticos.

PRESIDENTE
Abram Szajman

DIRETOR EXECUTIVO
Antonio Carlos Borges



*Rua Dr. Plínio Barreto, 285
Bela Vista • São Paulo*

11 3254-1700 • fax 11 3254-1650

www.fecomercio.com.br

EDITORA E PROJETO GRÁFICO **TUTU** DIRETOR DE CONTEÚDO *André Rocha MTB*
45 653/SP EDITORA *Marineide Marques* EDITORES DE ARTE *Clara Voegeli e*
Demian Russo CHEFE DE ARTE *Carolina Lusser* DESIGNERS *Renata Lauletta*
e Laís Brevilheri ASSISTENTES DE ARTE *Paula Seco, Cíntia Funchal e Vitória*
Bernardes ESTAGIÁRIO *Yuri Miyoshi*

