
A NOVA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO

Sara Costa Benevides¹
Advogada Sócia de Homero Costa Advogados

Lorena Efigênia da Cruz Silva
Estagiária de Homero Costa Advogados

INTRODUÇÃO

No Diário Oficial da União de 02/06/2015 finalmente houve a publicação da Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015, que dispõe sobre o contrato do doméstico.

A referida lei veio em complementação a Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013, que estendeu aos domésticos alguns direitos, mas condicionou parte deles à existência de lei complementar regulamentadora.

Ao longo deste artigo iremos abordar as principais mudanças implementadas por meio da referida Lei, no que diz respeito principalmente à jornada de trabalho, adicional noturno, recolhimentos de FGTS, INSS e outros.

CARACTERIZAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

O empregado doméstico, segundo o art. 1º da Lei Complementar nº 150/2016, é aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana.

Essa definição afastou uma grande discussão existente na doutrina: quantos dias o doméstico teria que trabalhar para ser considerado como “trabalho contínuo”. As diaristas eram o principal foco dessa celeuma, pois, para alguns tribunais dois dias por semana seriam suficientes, para outros, somente a partir de três ou quatro. Agora o critério é objetivo: dois dias na semana não é empregada e três dias por semana deverá ser tratada como doméstica.

IDADE MÍNIMA PARA TRABALHAR

¹ Doutoranda e Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-Minas. Especialista em Direito Civil. Professora universitária de graduação e pós-graduação. Autora de livros e artigos

Fica vedada contratação do menor de 18 anos para o exercício de tal ofício, de acordo com a Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Decreto 6.481, de 12 de junho de 2008. Anteriormente, seguiam-se as regras gerais sobre o trabalho do menor, sendo que a partir de 16 anos já era regular a contratação.

JORNADA DE TRABALHO, OBRIGATORIEDADE DE CARTÃO DE PONTO E HORAS EXTRAS

Em seu art. 2º, ficou estabelecido que a jornada de trabalho não excederá de 8 horas diárias e 44 semanais, sendo admitido o regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre as parte.

A realização de horário extraordinário ensejará o pagamento de um adicional que será de, no mínimo, 50% superior ao valor da hora normal.

O valor da hora, em caso de empregado mensalista que cumpra 8 horas diárias e 44 semanais, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso.

Por exemplo, se um empregado doméstico trabalha 8 horas diárias e 44 semanais, tem salário fixo de R\$1.200,00, para encontrar o valor da hora, o empregador deve dividir o salário pelo divisor: $1200/220$. Assim, o valor da hora nesse caso é R\$5,45. Por isso, caso haja uma hora extra na semana, o empregador deverá pagar, além do salário, o valor de R\$5,45 referente a hora a mais e outros R\$2,72, a título de adicional de horas extras, totalizando R\$8,17, por cada hora extra laborada.

Ainda, neste ponto, passou a ser obrigatório o registro dos horários por qualquer meio – manual, mecânico ou eletrônico – desde que idôneo.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário das horas extras e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia. Dessa forma, caso empregado e empregador optem por trabalhar em regime de compensação de jornada devem, necessariamente, firmar um acordo prevendo essa possibilidade.

No regime de compensação será devido o pagamento, como horas extraordinárias, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho. Poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês.

A partir das 41ª hora extra, será compensado no período máximo de 1 (um) ano. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

Quando o empregado doméstico morar na residência do seu patrão, a lei não considera como parte integrante da jornada de trabalho os períodos de descanso usufruídos em feriados e domingos livres.

REGIME DE TRABALHO 12 HORAS DE TRABALHO POR 36 DE DESCANSO

Ademais facultou-se às partes, mediante contrato escrito, a opção por adotar o regime de 12 horas de trabalho por 36 de descanso. No que tange o intervalo para refeição e descanso será de, no mínimo, 1 hora e, no máximo, 2 horas, admitindo-se, inclusive, sua redução para 30 minutos, desde que pactuada por contrato escrito entre as partes, e em casos de prestação de serviços em extrapolação da jornada de trabalho, a sua remuneração será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

A remuneração mensal pactuada nessa modalidade de trabalho 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.

INTERVALOS INTRAJORNADA E INTERJORNADA

É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação (intervalo intrajornada) pelo período de, no mínimo, 1 hora e, no máximo, 2 horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 minutos.

Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia no total.

O intervalo intrajornada deverá ser anotado no cartão de ponto.

Esses intervalos não são computados como horário de trabalho. Assim, se um empregado doméstico é contratado para trabalhar 8 horas por dias, e tem, mediante acordo escrito, 30 minutos de almoço, para cumprir a jornada ele terá que laborar 4 horas, folgar 30 minutos e ao voltar, trabalhar mais quatro horas.

Além disso, o intervalo intrajornada não pode ser concedido no início ou no final da jornada, pois não autorizam que o empregado saia mais cedo ou chegue mais tarde. O intervalo deve ser utilizado como uma pausa, no meio do trabalho, para permitir que o empregado recupere suas energias e se alimente.

Entre duas jornadas de trabalho deve haver sempre um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso. Isso significa dizer que, se em um dia o empregado precisou trabalhar até 22:00 horas, no outro dia, o empregador não poderia exigir que o empregado estivesse no trabalho antes das 9:00 horas da manhã.

DOMINGOS E FERIADOS

Todo empregado tem direito a um descanso semanal, preferencialmente aos domingos e a não trabalhar nos feriados, recebendo por esses dias normalmente. Lembrando que feriados são aqueles reconhecidos em lei federal, estadual ou municipal.

O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno ficou disciplinado no Art. 14 da referida Lei, e será devido no percentual de 20%, quando o labor for executado entre as 22 horas de um dia e as 5

horas do dia seguinte, sendo que a hora noturna terá duração de 52 minutos e 30 segundos. Em outras palavras, após passados 52 minutos e meio no relógio, para fins de contrato de trabalho, o empregado já terá cumprido uma hora, se laborar no horário noturno.

Assim, se um empregado é contratado para trabalhar 8 horas diárias e 44 horas semanais, no horário a partir de 22:00 horas. Após 7 horas de trabalho, ele já terá, na verdade, concluído sua jornada.

AVISO PRÉVIO

Em seu art. 23, a LC 150/2015 trouxe a regulamentação no que tange ao aviso prévio. A proporcionalidade do aviso prévio, para aqueles empregados que possuem, pelo menos 1 ano de serviço, deverá ser acrescido 3 dias a cada ano até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de 90 dias de cumprimento do aviso prévio.

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

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

PRAZO DE CONTRATAÇÃO

A regra é que o contrato de trabalho seja estipulado por prazo indeterminado.

Contudo, em alguns casos, é facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico.

Primeiro, mediante contrato de experiência, que não poderá exceder a 90 dias, podendo ser prorrogado uma única vez, desde que a soma dos períodos não ultrapasse o limite

indicado. Caso seja dada continuidade ao mesmo depois do referido período, o contrato passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

A segunda hipótese é para atender necessidades familiares de natureza transitória e também para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso. Nesse caso, a contratação é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecendo-se o limite máximo de 2 anos.

Durante a vigência dos contratos por prazo determinado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato. Já o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem, limitando-se ao valor devido pelo empregador.

E nesses casos de contratos por prazo determinado, quando da rescisão, não será obrigatório o aviso prévio.

ASSINATURA DA CTPS

A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, mediante recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos por prazo determinado.

FÉRIAS

No que diz respeito às férias, o empregado doméstico fará jus ao período de 30 dias remunerados, com acréscimo de um terço, após cada período de 12 meses de trabalho, cujo gozo poderá ser fracionado em até dois períodos, devendo um deles ser, necessariamente, de 14 dias corridos. As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Poderá o empregado requerer a conversão de um terço do período de férias em abono pecuniário, sendo lícito ao empregado que residir no local de trabalho nele permanecer durante suas férias. O abono de férias deverá ser requerido até 30 dias antes do término do período aquisitivo.

Ao término do contrato de trabalho, desde que o empregado não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração do período incompleto de férias.

ACOMPANHAMENTO EM VIAGEM

Para os casos de acompanhamento em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período. O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes. A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal. Esse acréscimo poderá ser convertido em folga, a ser utilizado a critério do empregado, caso haja acordo nesse sentido.

DESCONTOS NO SALÁRIO

Ficou estabelecido que o empregador não poderá descontar dos salários despesas com fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como de transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento de viagem.

Em relação aos descontos, entende-se ser lícito aquele referente ao adiantamento salarial, como também o realizado para fins de inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar, odontológica, de seguro e previdência privada, desde acordado por meio contrato escrito entre as partes, e não deverá ultrapassar o montante de 20% do salário do trabalhador.

Poderão ser descontadas as despesas com moradia quando essa 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.

VALE TRANSPORTE

A legislação que trata do vale transporte, Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, aplica-se aos domésticos. A obrigação prevista no art. 4º da mencionada lei poderá ser substituída, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do

deslocamento residência-trabalho e vice-versa. Autorizado, também o desconto de até 6% no salário, a título de concessão de vale transporte.

LICENÇA MATERNIDADE E ESTABILIDADE DA GESTANTE

A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de cento e vinte dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória, por todo o período de gestação e por mais 5 meses após o parto.

FGTS

No que diz respeito ao FGTS, com a LC 150/2015, ele passou a ser um direito obrigatório do empregado doméstico, sendo obrigação do empregador, além do depósito mensal de 8%, acrescer a importância correspondente a 3,2% sobre a remuneração devida, destinada ao pagamento da indenização de 40%, em caso de rescisão do contrato sem justa causa ou por ato culposo de sua parte. Contudo, tal obrigação do empregador em recolher o FGTS do empregado só terá início, de fato, após o regulamento editado pelo Conselho Curador do FGTS, na forma do que dispõe o artigo 21. A Lei complementar concedeu 120 dias para essa regulamentação.

Outro ponto importante, que a lei previu, é que nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido do empregado doméstico, os valores depositados a título de FGTS serão levantados pelo empregador. Seguindo o mesmo raciocínio aplicado em caso de término do contrato por prazo determinado, de aposentadoria ou falecimento do trabalhador.

Ainda, caso o empregado doméstico seja dispensado sem justa causa, fará jus ao benefício do seguro-desemprego, no valor de um salário-mínimo, por um período máximo de 3 meses, de forma contínua ou alternada.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A Emenda Constitucional 72/2013, reconheceu a validade dos acordos e convenções coletivas. As domésticas devem ser, portanto, tratadas como categoria diferenciada tendo sindicatos próprios. A formação desses sindicatos ainda é tímida na maioria das cidades, salvo uma ou outra exceção, em que os mesmos já existem. E essa previsão constitucional dá margem a possibilidade, futuramente, de cobrança de contribuição sindical, tanto referente à parte do empregado, quanto à parte do empregador. De toda forma, a nova regulamentação não tratou do assunto, razão pela qual entendemos, por ora, não ser devido qualquer recolhimento.

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

No que diz respeito a questão tributária, a nova lei definiu que deverá o empregador arcar com 8% a título de INSS, além de 0,8% para fins de seguro contra acidente. A este respeito, será criado no prazo de 120 dias, após a sanção de referida lei complementar, o chamado "Super Simples", de maneira que todas as contribuições serão pagas em um único boleto bancário, a ser retirado pela internet. O Ministério do Trabalho posteriormente publicará portaria sistematizando o pagamento. Mas, somente para ilustrar, o recolhimento se dará conforme demonstra o quadro 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%

RECUPERAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A LC 105/2015 previu ainda, a criação do Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregados Domésticos (REDOM), o qual possibilitou o parcelamento dos débitos com o INSS. Tal parcelamento autoriza a redução de 100% das multas e dos encargos advocatícios, além de 60% dos juros. A prestação mínima, para os débitos incluídos em

tal programa, será de R\$ 100,00 reais, devendo este ser requerido pelo empregador no prazo máximo de 120 dias contados a partir da sanção da lei.

DEMAIS QUESTÕES RELACIONADAS À PREVIDÊNCIA SOCIAL

Por fim, o empregado doméstico passou a ter direito a percepção do salário-família, no valor equivalente a um por cada filho de até 14 anos de idade. É importante destacar, que atualmente, para quem tem salário de até R\$ 1.089,72, o valor do salário-família corresponderá ao valor de R\$ 26,20 por cada filho de até 14 anos. Tal acréscimo remuneratório será efetuado pelo patrão juntamente com o salário do doméstico, devendo posteriormente ser compensada tal quantia perante o órgão de previdência social.

Ainda no âmbito previdenciário, o empregado doméstico passou a ter direito ao benefício auxílio-acidente. O que quer dizer, que a partir da nova regulamentação, o trabalhador tem o direito de receber o auxílio-doença acidentário em caso de acidente de trabalho. Fazendo jus neste caso, à estabilidade provisória no emprego pelo período de 12 meses, em caso de acidente de trabalho, na forma do artigo 118 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Por fim, É de responsabilidade do empregador o arquivamento de documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, enquanto essas não prescreverem.

O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho.

Poderá haver a verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, desde que haja agendamento e entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador. Além disso, a fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora. Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

Considerações finais

A nova regulamentação dos domésticos inovou pouco, considerando os direitos já previstos na CLT. Isso parece, porém, um ponto positivo: o tratamento do doméstico de forma semelhante ao empregado urbano valoriza essa classe trabalhadora que sempre foi discriminada pela própria legislação.

De fato o custo será maior para o empregador, mas, na nossa opinião, a conquista social é muito mais significativa. Além do custo, o empregador terá que se familiarizar melhor com os cálculos das verbas trabalhistas.

Sugerimos que, em caso de dúvidas, não hesitem – empregados ou empregadores – a procurar um advogado.

Referências

BRASIL. LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm. Acesso em 8 de jun 2015.