



INFORMATIVO 14/2015

LEI COMPLEMENTAR REGULAMENTA DIREITO DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 - DOU de 02/06/2015

O Diário Oficial da União publicou no dia 02 de junho de 2015, a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, que dispõe sobre o **contrato de trabalho doméstico**; altera as Leis 8.212/91, 8.213/91, e 11.196/05; revoga o inciso I do artigo 3ª da Lei 8.009/90, o artigo 36 da Lei 8.213/91, a Lei 5.859/72, e o inciso VII do artigo 12 da Lei 9.250/95; e dá outras providências.

A Lei Complementar regulamenta a Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013 (PEC das Domésticas), e garante aos trabalhadores domésticos direitos como o pagamento de horas extras e de adicional noturno, seguro-desemprego, salário-família e acesso ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Trabalhador Doméstico é aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa, pessoal, e sem finalidade lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial, por mais de 2 dias por semana.

É vedada a contratação de menor de 18 anos para o desempenho do trabalho doméstico.

De acordo com a nova regulamentação, os trabalhadores domésticos passam a ter os seguintes direitos e deveres:

JORNADA DE TRABALHO / INTERVALO

É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico.

A duração normal do trabalho doméstico é de 8 horas diárias e 44 semanais, sendo que a remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% superior ao valor da hora normal.

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

Entre duas jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso.

Mediante entre as partes, a jornada de trabalho poderá ser em regime 12x36 (12 horas de trabalho seguidas por 36 de descanso), observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

É devido o descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados. O

trabalho prestado em domingos e feriados (e não compensado) deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração do repouso semanal.

REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORAS (BANCO DE HORAS)

O trabalho que exceder a 44 horas semanais será remunerado como horas extras e/ou poderá ser instituído o regime de compensação de horas, através de acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

As primeiras 40 horas mensais excedentes ao horário normal deverão ser remuneradas como extraordinárias, podendo ser deduzidas antes, 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.

O saldo de horas que excederem as 40 primeiras horas deverão ser compensados no período máximo de 1 ano, sendo que em caso de rescisão contratual, o empregado terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas.

TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Poderá haver contratação de empregado doméstico para trabalho em regime de tempo parcial, com jornada não excedente a 25 horas semanais. Deve ser respeitado o limite máximo de 6 horas diárias, sendo que, mediante acordo escrito entre as partes, a duração do trabalho poderá ser acrescida de, no máximo, 1 hora diária suplementar.

O empregado contratado em regime de tempo parcial receberá salário proporcional a sua jornada.

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

É facultada a contratação do empregado doméstico por prazo determinado, mediante contrato de experiência e/ou para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso, limitada ao término do evento que motivou a contratação até o máximo de 2 anos.

ANOTAÇÃO DA CTPS

É obrigatória a apresentação da CTPS ao empregador, que terá o prazo de 48 horas para realizar as anotações respectivas.

VIAGENS

Mediante acordo escrito entre as partes, o empregado doméstico poderá acompanhar a família do empregador em viagens, sendo consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período.

A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% superior ao valor hora normal e as horas excedentes poderão ser compensadas após o término da viagem.

O empregador não poderá descontar do empregado doméstico despesas com alimentação, transporte e hospedagem.

ADICIONAL NOTURNO

Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22h de um dia e às 5h do dia seguinte, sendo que a hora de trabalho noturno terá duração de 52 minutos e 30 segundos e a remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora diurna.

FÉRIAS

O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 dias, com acréscimo de, pelo menos, 1/3 do salário normal, após cada período de 12 meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

As férias podem ser fracionadas em até 2 períodos, sendo 1 deles de, no mínimo, 14 dias, e o empregado poderá converter 1/3 do período de férias em abono pecuniário no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

DESCONTOS

O empregador doméstico não poderá efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, salvo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviços, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

Entretanto, são facultados os descontos em caso de adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% do salário.

O desconto da contribuição previdenciária a cargo do empregado doméstico será de 8 a 11%, por mês.

INSS E FGTS

A contribuição previdenciária patronal será de 8%, além de 0,8% para seguro contra acidente de trabalho.

Será obrigatória a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo Agente Operador do FGTS.

Após a entrada em vigor do regulamento mencionado, o empregador deverá efetuar o recolhimento dos 8% de FGTS, bem como depositará a importância de 3,2% sobre a remuneração devida no mês anterior, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador.

Em resumo, após a regulamentação do Simples Doméstico (que deverá ocorrer em 120 dias), o empregador doméstico deverá fazer os recolhimentos dos seguintes encargos:

8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária;

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

8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), por indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador.

EMPREGADA DOMÉSTICA GESTANTE

A empregada doméstica que tenha confirmado o estado de gravidez no transcurso do contrato do trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio (indenizado ou trabalhado), terá direito a licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, bem como assegurada a garantia no emprego até 5 meses após o parto.

RESCISÃO CONTRATUAL

A parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho deverá avisar a outra de sua intenção. O aviso prévio será concedido na proporção de 30 dias ao empregado que conte com até 1 ano de serviço para o mesmo empregador, sendo

acrescidos 3 dias por ano de serviço prestado, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de até 90 dias.

Considera-se motivo para rescisão contratual por justa causa, entre outros, o ato de submissão a maus tratos de idoso, de enfermos, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado; prática de ato de improbidade; incontinência de conduta ou mal procedimento; condenação criminal do empregado transitada em julgado (caso não tenha havido suspensão da execução da pena); ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando, entre outras situações, o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, proibidos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante; o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável; o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres.

SEGURO DESEMPREGO

O empregado que for dispensado sem justa causa e comprove o vínculo empregatício doméstico durante pelo menos 15 meses nos últimos 24 meses terá direito ao benefício do seguro desemprego (na forma da Lei 7998/1990 e nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT), no valor de 1 salário mínimo, por período máximo de 3 meses, de forma contínua ou alternada.

Novo seguro-desemprego somente poderá ser requerido após o cumprimento de novo período aquisitivo, cuja duração será definida pelo Codefat.

SALÁRIO FAMÍLIA

O empregado doméstico com filhos de até 14 anos de idade, inválidos ou equiparados, passa a ter direito ao salário-família. De acordo com a legislação, o empregador pagará diretamente ao empregado e efetuará a compensação quando do recolhimento das contribuições sociais.

SIMPLES DOMÉSTICO

Fica instituído o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que deverá ser regulamentado no prazo de 120 dias a contar de 02.06.2015.

O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

I - 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) de recolhimento para o FGTS;

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

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.

LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

O empregado doméstico passa a ser beneficiário do auxílio acidente em caso de acidente ocorrido no exercício do trabalho a serviço do empregador doméstico e que provoque lesão corporal ou perturbação funcional causando morte ou a perda da redução, permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.

Em caso de acidente de trabalho, o empregador doméstico deverá comunicar à Previdência Social (através da CAT) até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

O segurado empregado doméstico, em gozo de auxílio doença, será considerado pelo empregador doméstico como licenciado.

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL – VALE TRANSPORTE

Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as leis do repouso semanal remunerado (Lei 605/1949), do 13º salário (Lei 4090/62 e Lei 4749/1965), do vale-transporte (Lei 7418/85) – com possibilidade de substituição das passagens em dinheiro – e subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

FISCALIZAÇÃO

O Auditor Fiscal do Trabalho poderá realizar visitas, mediante prévio agendamento, para verificação do cumprimento das normas que regem o trabalho doméstico.

A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora, sendo observado o critério de dupla visita para lavratura do auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação da CTPS ou, ainda, na ocorrência de fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.