

Ensaio sobre a nova Lei dos Empregados Domésticos

Regulamentado pela Lei Complementar n. 150/15, empregado doméstico 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, ou seja, o trabalho desenvolvido pelo empregado doméstico não tem a finalidade de gerar lucro para o empregador, pois sua atividade é voltada para as necessidades pessoais do empregador ou da família, sob pena de ficar configurado vínculo regido pela CLT.

A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto na lei de regência, sendo certo que a remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

Note-se que o salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso, porém, o salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário 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. Porém, no regime de compensação será devido o pagamento, como horas extraordinárias, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho, sendo que das 40 (quarenta) horas mencionadas, 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. Outrossim, o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta)

primeiras horas mensais acima citadas, já considerando a dedução mencionada, quando for o caso, 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.

Importa destacar que os intervalos previstos na lei dos domésticos, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho. Por outro lado, o trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Uma novidade interessante é o **trabalho em regime de tempo parcial**, que é aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais, caso em que o salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral. Por outro lado, de modo diverso do que ocorre com os empregados regidos pela CLT, a duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial **poderá ser acrescida de horas suplementares**, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

No que tange as férias para os trabalhadores em regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

DIAS DE GOZO DE FÉRIAS	DURAÇÃO DE JORNADA SEMANAL
18	Superior a 22, até 25 horas
16	Superior a 20, até 22 horas
14	Superior a 15, até 20 horas
12	Superior a 10, até 15 horas
10	Superior a 5, até 10 horas
8	Igual ou inferior a 5 horas

Admite-se que haja a **contratação, por prazo determinado**, do empregado doméstico, mediante contrato de experiência ou para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso. Porém, neste último caso, a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 2 (dois) anos.

Já o **contrato de experiência** não poderá exceder 90 (noventa) dias, mas poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias. Contudo, o contrato de experiência que, havendo continuidade do serviço, não for prorrogado após o decurso de seu prazo previamente estabelecido ou que ultrapassar o período de 90 (noventa) dias passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

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, mas se a extinção do contrato for por ato do empregado e sem justa causa, será obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem, sendo que a indenização devida pelo empregado não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Note que durante a vigência dos contratos por prazo determinado, não será exigido aviso prévio.

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, sendo certo que 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.

É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo, bem como a concessão 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. Porém, 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.

Considera-se noturno, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, sendo que a hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna. Em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno tudo que vimos até o momento.

Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Como direito previsto na CF, é devido ao empregado doméstico **descanso semanal remunerado** de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados.

Terá o empregado doméstico direito a **férias anuais** remuneradas de 30 (trinta) dias, exceto quando se tratar de trabalho em regime de 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. Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. **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.

Importa destacar que é facultado ao empregado doméstico converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. O abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.

É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias.

As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

É vedado ao empregador doméstico 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. Contudo, **é facultado ao empregador efetuar descontos** no salário do empregado 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% (vinte por cento) do salário. 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.

Por fim, as despesas acima citadas não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos, bem como 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.