

Cartilha

PEC DAS DOMÉSTICAS



DIREITOS E DEVERES DE PATRÕES E EMPREGADOS

Autor: Mario Avelino

Realização:





Título: Cartilha PEC das Domésticas - Direitos e deveres de patrões e empregadas

Autoria: Mario Avelino

Redação: Luisa Medeiros

Revisão: Luisa Medeiros

Arte de capa: Thiago Corrêa

Diagramação: Augusto Duarte

Realização: Doméstica Legal - O Departamento Pessoal do Empregador Doméstico.

Todos os direitos reservados.

O conteúdo desta Cartilha faz parte do livro “Emprega Doméstica – Novos direitos e deveres dos patrões e empregados”, que será lançado em 28 de agosto de 2015.



Considerações do Autor

A sanção presidencial da [lei complementar 150](#) de 01/06/2015, que regulamentou a PEC das Domésticas ([Emenda Constitucional 72/2013](#)) representa claramente o início de uma era com direitos e deveres melhor definidos no emprego doméstico brasileiro. A lei aprovada é justa, equilibrada e exequível que olha também o empregador doméstico já que reduziu a contribuição do INSS patronal de 12 % para 8% e manteve a dedução do INSS na Declaração Anual de Ajuste do Imposto de Renda para o empregador doméstico que usa o Modelo Completo. O empregador doméstico não é empresa e o serviço doméstico não gera lucro para quem o contrata. Sendo assim, o REDOM (Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos) foi um ponto forte da regulamentação, já que permitirá o refinanciamento da dívida do INSS em até 120 meses, anistiando a Multa por Atraso, e reduzindo 60% dos Juros de Mora. Isto deve estimular os empregadores informais a assinarem a Carteira de Trabalho dos empregados com a data que de fato foram admitidos, além de incentivar os empregadores formais com débito no INSS a fazerem esta regularização. Outro ponto positivo foi a criação do Simples Doméstico que facilitará as rotinas dos empregadores, já que o sistema elaborado pela Caixa Econômica Federal reunirá em um único boleto o INSS, FGTS, antecipação da multa por demissão sem justa causa, seguro acidente de trabalho e imposto de renda, caso haja. Nós do Portal Doméstica Legal consideramos que a Lei está boa para empregados e empregadores domésticos, não dando motivos a demissões, estimulando a formalidade.

Índice

1 O que é a PEC das Domésticas?.....	06
<i>Leis que regulamentam o Emprego Doméstico</i>	07
Os direitos já existentes desde 1972.....	07
O que já está em vigor desde 2013.....	08
Direitos que foram regulamentados em junho de 2015.....	09
Valem a partir de outubro de 2015.....	09
Não regulamentado.....	09
O que pode ser descontado da empregada doméstica na folha de pagamento.....	10
2 O que define a empregada doméstica.....	10
Classificação brasileira de ocupações (CBO).....	11
3 Diarista.....	12
4 Rotinas de um empregador Doméstico.....	14
Na admissão.....	14
Mensalmente.....	14
Eventualmente.....	15
Anualmente.....	15
No momento da rescisão.....	16
5 Novos custos do empregador.....	17
Os custos de um empregador doméstico legal x empregador doméstico informal.....	20
Vantagens do empregador doméstico em assinar a carteira de trabalho de sua empregada doméstica.....	26
O que é mais barato: Ter uma empregada doméstica ou uma diarista?.....	26
6 Contratação e documentos.....	29

Contratos: Experiência e tempo determinado.....	31
7 Controle de ponto do empregado.....	33
8 INSS.....	35
9 Horas extras e banco de horas.....	36
Horas positivas x Horas negativas.....	37
10 Adicional noturno.....	38
11 Adicional de viagem.....	39
12 FGTS e multa por demissão sem justa causa.....	40
13 Seguro desemprego.....	42
14 Adicional de viagem.....	43
15 Seguro contra acidentes de trabalho.....	44
16 Aviso prévio trabalhado.....	46
17 REDOM.....	47
18 Simples Doméstico.....	48
19 Regime parcial.....	49
20 Fiscalização.....	51
Anexo 1 – Modelo de folha de ponto.....	52

1 | O que é a PEC das Domésticas?

Vamos começar compreendendo o que significa PEC, para simplificar a conversa. A sigla PEC é Proposta de Emenda à Constituição. Trocando em miúdos, é um projeto que propõe uma mudança na Constituição do Brasil. No caso específico da [emenda constitucional 77/2013](#) que ficou popularmente conhecida como “PEC das Domésticas”, o objetivo central da mudança era alterar o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal com o objetivo de estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais. Essa alteração era necessária já que de acordo com dados do PNAD 2012 (Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio) 70% dos empregados domésticos são informais, ou seja, não possuem carteira assinada. Mesmo os empregados que possuem vínculo formal de emprego ainda estavam distantes de direitos garantidos aos demais trabalhadores de diferentes categorias profissionais, tais como o FGTS, a multa de 40% sobre o saldo acumulado no FGTS para casos de demissão sem justa causa por parte do empregador, o seguro desemprego, seguro acidente de trabalho e o salário família. Outros critérios como a definição da jornada de trabalho, o pagamento de adicionais por serviços desempenhados em período noturno ou durante viagem a pedido do patrão ainda precisavam de definições legais. Ainda neste grupo de determinações que permaneciam pendentes estava a definição de quando o vínculo empregatício se tornava obrigatório, a proibição da contratação de menores de 18 anos como empregados domésticos e o controle de ponto e branco de horas.

Leis que regulamentam o Emprego Doméstico

A [Lei 5.859](#) estabelece os direitos e obrigações do empregado doméstico e do empregador desde 11 de novembro de 1972 e foi substituída pela [Lei Complementar 150](#), sancionada em 01 de junho de 2015. Existem ainda as Leis [11.324](#) de 19/06/2006, que estabeleceu a dedução do INSS no Imposto de Renda do empregador doméstico e a [12.964](#), que foi sancionada em 08/04/2014, estabelecendo multas para o empregador doméstico que não cumpre a Lei.

Os direitos já existentes desde 1972

Desde 11/11/1972 com a [Lei 5.859](#), e posteriormente com outras Leis, os empregados domésticos já tinham e continuam tendo os seguintes direitos:

- Receber o pagamento mensal até o quinto dia útil do mês seguinte ao mês de trabalho;
- Ter a garantia de salário mensal em caso de afastamentos por Doença e Maternidade;
- Ter a garantia de Férias de 30 dias + o Abono de 1/3 de Férias para cada ano trabalhado;
- Ter direito ao 13o. salário, pago a primeira parcela em novembro e a segunda em dezembro;
- Ter estabilidade no emprego até o quinto mês após o parto;
- Ter a possibilidade de o patrão depositar o FGTS. Não é obrigatório o patrão depositar o FGTS, caso deposite, terá direito a multa de 40% sobre o saldo do FGTS em caso de demissão

sem justa causa.

- Receber o Seguro – Desemprego (um salário mínimo) por três meses, caso o patrão tenha depositado o FGTS pelo mínimo de 15 meses, desde a admissão até a data de demissão e, tenha demitido a empregada doméstica sem justa causa;
- Direito a descansar nos domingos e feriados, ou pelo menos um dia na semana;
- Aposentadoria por tempo de trabalho, idade ou por invalidez,;
- Aviso Prévio de 30 dias, caso o patrão resolva demitir a empregada sem justa causa;
- Licença Paternidade de 5 dias, quando a mulher tem filho (para o homem);
- Licença Maternidade sem prejuízo do salário, por no mínimo 120 dias;
- Vale-Transporte, quando a empregada usa condução para ir e vir do trabalho;
- Recebimento de pensão equivalente, pelos filhos menores, no caso de morte do empregado doméstico, pagos pela Previdência Social.

O que já está em vigor desde 2013

A PEC foi promulgada em Abril de 2013. Veja a lista do que já está em vigor desde então:

- Recebimento de um salário mínimo ao mês; ou piso regional para os estados que possuem;
- Pagamento garantido por lei;
- Jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas sema-

nais;

- Hora extra;
- Direito a trabalhar em local onde sejam observadas todas as normas de higiene, saúde e segurança;
- Empregador tem que respeitar regras e acordos de convenções coletivas;
- Proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil;
- Proibição de discriminação em relação ao portador de deficiência;

Direitos que foram regulamentamos em junho de 2015

Passaram a valer a partir de 02 de junho de 2015:

- Adicional noturno;
- Adicional de viagem;
- Controle obrigatório de ponto do empregado;
- Utilização do banco de horas.

Valem a partir de outubro de 2015

- Redução da alíquota do INSS do empregador de 12% para 8%;
- FGTS;
- Seguro Acidente de Trabalho;
- Antecipação da Multa de 40% do FGTS;
- Seguro Desemprego;
- Salário Família;
- Não foi regulamentado;

Não regulamentado

- Auxílio creche.

A empregada não tem direito ao PIS (Programa de Integração Social), que é um Abono Salarial de um salário mínimo, e é pago para empregados que ganharam até dois salários mínimos no ano anterior.

O que pode ser descontado da empregada doméstica na folha de pagamento

- Vale-Transporte, até 6% do salário-base;
- Atrasos e faltas ao serviço não justificadas e, o domingo de descanso da semana quando existir faltas não abonadas na semana;
- Contribuição Previdenciária, de acordo com a tabela do INSS vigente no período do desconto. O percentual varia de 8% a 11% de acordo com a remuneração (salário + Horas extras – Faltas, etc.) recebida no mês;
- Pensão Alimentícia, é o caso do empregado separado, que tem uma sentença que determina o pagamento da pensão;
- Aluguel, quando o imóvel não é o local de trabalho;
- Telefonemas interurbanos.

2 | O que define a empregada doméstica

*"Art. 1º Lei Complementar 150 de 01/06/2015:
Ao empregado doméstico, assim considerado 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, aplica-se o disposto nesta Lei."*

Legalmente, uma pessoa pode prestar serviços no ambiente doméstico para uma mesma família, sem constituir vínculo empregatício, no máximo dois dias por semana, o que seria um serviço de diarista. O que significa que a partir de três dias semanais de serviços prestados de forma contínua, em uma mesma casa, já é considerada a existência do vínculo de emprego. Se o empregador estiver em uma situação como esta, e ainda assim optar por manter a relação na informalidade poderá sofrer ações trabalhistas quando dispensar os serviços. Isto acontece porque se a empregada ao deixar de trabalhar para a família decidir entrar com um processo trabalhista, afirmando que prestava serviços na residência três vezes ou mais por semana e que não possuía a carteira assinada, poderá ganhar a causa. Se isto acontecer, o empregador poderá ser condenado ao pagamento dos direitos trabalhistas referentes ao tempo que utilizou os serviços da profissional. Para evitar este tipo de transtorno, o empregador precisa manter a relação de trabalho dentro da lei. Se passar de dois dias de serviço semanalmente, precisa assinar a carteira e assegurar o cumprimento de todos os direitos trabalhistas. Veja na tabela abaixo, extraída do Portal Doméstica Legal, a relação dos cargos considerados no emprego doméstico e as respectiva numeração na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO):

CARGO OU FUNÇÃO	CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO)
Acompanhante de Idosos	5162-10
Arrumadeira	5121-10

Assistente Doméstico	2516-05
Assistente Pessoal	5402-05
Babá	5162-05
Caseiro	5121-05
Cozinheira	5132-10
Cuidador de Criança	5162-10
Dama de Companhia	5162-10
Empregada Doméstica	5121-05
Enfermeira	2235-05
Faxineira	5121-15
Garçon	5134-05
Governanta	5131-05
Jardineiro	6220-10
Lavadeira	5163-05
Marinheiro	7827-25
Moço de Convés	7827-15
Mordomo	5131-05
Motorista	7823-05
Passadeira	5163-25
Piloto	0413-50
Vigia	5174-20

3 | Diarista

Quando a família necessita dos serviços de um trabalhador doméstico por um ou dois dias na semana, apenas, então este trabalhador poderá ser tratado como profissional autônomo. Neste caso, não temos a figura do empregador, mas sim do contratante. Isto, porque não se constitui vínculo empregatício entre o dono da residência aonde os serviços são prestados e o prestador. Os profissionais que trabalham como diaristas não estão incluídos nos direitos e deveres previstos pela legislação que regem as domésticas.

Antes de começar a usar os serviços de um profissional que será remunerado por diária, o contratante deve estar atento a alguns documentos que precisará fornecer. No Portal Doméstica Legal todos os modelos estão disponíveis de forma gratuita.

Veja quais os documentos devem ser fornecidos:

- Assim que firmar a prestação de serviços com o profissional (Ex: faxineira, baby sitter, jardineiro) o contratante deverá apresentar um documento em que as duas partes afirmam que a relação não constitui vínculo de emprego, especificando os dias em que o trabalho acontecerá, o tempo de duração e o tipo do serviço. Contratante e diarista deverão assinar o termo;
- A remuneração pelo serviço prestado deverá ser paga ao profissional sempre no dia em que o trabalho for executado. Todas as vezes que o pagamento for realizado, o contratante deverá fornecer um recibo datado contendo o valor pago, que será assinado pelo diarista;
- Quando o contratante ou o diarista decidir cessar a prestação do serviço, um termo formalizando a decisão deverá ser assinado pelas duas partes.

No [Portal Doméstica Legal](http://www.domesticalegal.com.br), é possível baixar gratuitamente a Cartilha “Direitos e deveres das diaristas e contratantes”.

4 | Rotinas de um Empregador Doméstico

Para cumprir a lei trabalhista e previdenciária se manter resguardado de ações legais, o empregador deve seguir as seguintes rotinas:

Na admissão:

- Assinar a carteira de trabalho no primeiro dia de trabalho da empregada doméstica;
- Fazer um Contrato de Trabalho ou de Experiência. (Modelos disponíveis no portal Doméstica Legal);
- Preencher o Termo de Uso ou Não Uso de Vale Transporte;
- Pegar a Certidão de Nascimento dos filhos com idade até 14 anos ou portadores de necessidades especiais, para o recebimento do salário família;
- Fazer exame médico admissional.

Mensalmente:

- Obrigatório ter um controle de ponto que pode ser manual, mecânico, sistemas via internet ou telefone fixo na residência do empregador. Pelo Portal Doméstica Legal, o empregador tem gratuitamente o sistema de Ponto Eletrônico Inteligente e o sistema de Ponto Fixo, por telefone, que pode ser testado gratuitamente por 45 dias para teste;
- Calcular e emitir o recibo de pagamento, com desconto de INSS e vale transporte se houver;
- Calcular e pagar horas extras;

- Calcular e pagar adicional noturno;
- Calcular e pagar repouso semanal remunerado sobre horas extras e adicionais noturnos;
- Preencher a guia de recolhimento ou carnê do INSS, juntando a parte do empregador e o descontado do empregado;
- Recolher o FGTS;
- Recolhimento do imposto de renda descontado do empregado;
- Comprar o vale transporte;
- Atualização da carteira de trabalho em caso de férias, aumento salarial, mudança de cargo, afastamentos como doença e salário maternidade;
- Acompanhar as mudanças das leis trabalhistas, previdenciárias e tributárias, que incidem no emprego doméstico.

Eventualmente:

- Acordo de banco de horas;
- Acordo de compensação de horário;
- Acordo de adicional de viagem;
- Acordo de redução de intervalo de refeição;
- Afastamento por doença;
- Afastamento PPR Acidente de Trabalho;
- Afastamento por licença maternidade;
- Outras eventualidades.

Anualmente:

- Calcular e pagar a primeira parcela do 13º salário até o dia

30 de novembro;

- Calcular e pagar a segunda parcela do 13º salário até o dia 20 de dezembro;
- Recolher o INSS sobre o 13º salário até o dia 20 de dezembro;
- Calcular e emitir aviso de férias e recibo de férias, com opção de cálculo de abono pecuniário (venda de 1/3 de férias);
- Se houver horas extras, adicional noturno e repouso semanal remunerado, terá média no cálculo do 13º salário e das férias.
- Gerar declaração de rendimentos do Imposto de Renda, se houver;
- Gerar a DIRF sobre o Imposto de Renda para a Receita Federal se houver;
- Fazer no mês de março de cada ano o desconto da contribuição sindical de um dia de salário do empregado e recolhê-la no mês de abril de cada ano;
- Fazer no mês de janeiro de cada ano a contribuição sindical patronal, de acordo com o sindicato patronal doméstico de sua localidade, se houver.

No momento da rescisão:

- Calcular o termo do recibo de rescisão de contrato, com os seguintes cálculos:

Saldo de salário

- 13º salário proporcional
- Férias indenizadas ou proporcional
- Aviso prévio
- Desconto de INSS sobre salário e 13º salário separado

- Imposto de renda
 - FGTS
 - Multa de 40% sobre o saldo do FGTS se demitir o empregado sem Justa Causa
 - médias de horas extras
 - adicional noturno
 - repouso semanal remunerado, se houver, para Férias, 13º. Salário e Aviso Prévio.
- Fazer carta de demissão ou pedido de demissão
 - Fazer exame demissional;
 - Fazer Documento para recebimento de Seguro Desemprego.

A Doméstica Legal disponibiliza soluções para todas as rotinas citadas e a folha de pagamento de sua empregada, gratuitamente por 30 dias. Após o período de teste o portal disponibiliza planos de assinatura a partir de R\$ 10,75, por mês, e processa a folha de pagamento de quantos empregados e diaristas o cliente necessitar.

5 | Novos custos do empregador

Os custos mensais dos empregadores serão impactados pelas novas regras da PEC das domésticas. O custo para manter um empregado doméstico formalizado antes da regulamentação era de 12% sobre o salário pago, referente a alíquota patronal do INSS. A partir do pagamento do mês de outubro de 2015, o total das novas despesas somará 20% sobre a remuneração da empregada, sendo este percentual composto por:

- 8% do INSS;
- 8% do FGTS;
- 3,2% da antecipação da multa por demissão sem justa causa;
- 0,8% do seguro acidente de trabalho.

É válido destacar a redução da contribuição patronal do INSS de 12% para 8%.

Veja como ficam os novos custos:

Item de despesa (percentuais calculados sobre a remuneração da empresa)	1 salário mínimo federal (R\$ 788,00)	2 salários (R\$ 1.000,00)	3 salários (R\$ 1.576,00)
INSS = 8%	R\$ 63,04	R\$ 80,00	R\$ 126,08
FGTS = 8%	R\$ 63,04	R\$ 80,00	R\$ 126,08
Antecipação da multa de 40% do FGTS em caso de demissão sem justa causa = 3,2%	R\$ 25,22	R\$ 32,00	R\$ 50,44
Seguro acidente de trabalho = 0,8%	R\$ 6,30	R\$ 8,00	R\$ 12,60
Total durante o contrato de trabalho = 20%	R\$ 157,60	R\$ 200,00	R\$ 315,20
Custo anterior = 12% INSS	R\$ 94,56	R\$ 120,00	R\$ 188,04

Aumento de custo em relação a situação atual durante o contrato de trabalho	R\$ 63,04	R\$ 80,00	R\$ 127,16
Se o empregado NÃO for demitido sem justa causa pelo empregador doméstico, terá a multa de 40% ressarcida = -3,2%	R\$ 25,22	R\$ 32,00	R\$ 50,44
Aumento em relação a situação atual se o empregado não for demitido sem justa causa. O empregado resgatará a antecipação de 3,2% da multa do FGTS no final do contrato = 16,8%	R\$ 132,38	R\$ 168,00	R\$ 264,76
Se usar o modelo completo na declaração anual de imposto de renda, ressarcimento de 8% no INSS	R\$ 63,04	R\$ 80,00	R\$ 125,36

Custo médio mensal para este empregador doméstico que deduz o INSS no Imposto de Renda = -8,00%	R\$ 112,56	R\$ 136,96	R\$ 201,72
---	------------	------------	------------

Os custos de um empregador doméstico legal x um empregador doméstico informal

O quadro abaixo apresenta a relação de custos de um empregado dentro da lei em comparação com um informal, tomando como exemplo uma pessoa que recebe um salário de R\$ 1.000,00 e R\$ 120,00 de vale-transporte.

Comparação entre os custos de um empregado remunerado conforme determina a lei versus à revelia da lei:

Custo do mês	Legal (R\$)	Informalw (R\$)
1.1 – Salário	1.000,00	1.000,00
1.2 – INSS do empregador (8%)	80,00	0,00
1.3 – FGTS (8%)	80,00	0,00
1.4 – Provisão da multa em caso de demissão sem justa causa (3,2%)	32,00	0,00
1.5 – Seguro acidente de trabalho (0,8%)	8,00	0,00

Subtotal	1.200,00	1.000,00
1.6 – INSS (8%) – não considerado como custo mensal, mas se houver uma ação trabalhista o empregador in- formal vai ter que pagar a parte do empregado	0,00	(+) 80,00
1.7 – Se houver Vale Transporte, encarecerá nos dois casos, só que o empregador Fora da Lei não terá o res- sarcimento de 6%	(-) 60,00	(+) 60,00
Total do custo mensal do em- pregador = Mais 20% sobre o salário pago	1.200,00	1.140,00
2 – Provisionamen- to dos custos anuais no mês		
2.1 – 1/12 avos de 13º Salário	83,33	0,00
2.2 – 1/12 avos de Férias	83,33	0,00
2.3 – 1/12 avos de 1/3 de Férias	27,78	0,00
Subtotal	194,44	0,00
2.4 – INSS (8%) + FGTS (8%) + Pro- visionamento multa por demissão sem justa causa (3,2%) + 0,8% de Seguro Acidente de Tra- balho = 20%	38,89	0,00

Total do provisionamento mensal = Mais 23,33% sobre o salário pago	233,33	0,00
3 – Total do custo mensal + provisionamento 13º salário e férias = Mais 49,33% sobre o salário pago.	1.433,33	1.140,00
4 – Custo a mais do empregador LEGAL	293,33	
5 – Se o empregador doméstico usar o modelo na declaração anual de Imposto de Renda, ele restitui no próximo ano o INSS recolhido, tendo como base o salário mínimo federal, que em 2015 é de R\$ 788,00	-75,30	
5.1 – Custo a mais do empregador LEGAL se deduzir o INSS no Imposto de Renda anual	1.358,03	
6 – Para o empregador que banca o INSS do empregado doméstico e não desconta os 6% do Vale Transporte.		

6.1 – É uma obrigação do empregado doméstico contribuir com o INSS, cujo desconto varia de 8% a 11% de acordo com o salário recebido. Nada impede do empregador passar a descontar o INSS do empregado para compensar o aumento de custo do FGTS.= -8% a -11%.	80,00	
6.2 – É um direito do empregador doméstico descontar 6% (seis por cento) do salário do empregado para ressarcimento do Vale Transporte. Este valor está limitado ao valor da compra. = -6%.	60,00	
6.3 – Total que pode ser descontado para diminuir as despesas com o aumento dos custos com a aprovação da regulamentação dos novos direitos. = -14% a 17%.	-140,00	
6.4 – Se deduzir R\$ 293,33 (Item 4) de R\$ 140 (6.3) o custo do empregador passa para:	1.218,03	

7 – Possíveis custos do empregado ILEGAL em caso de uma ação trabalhista		
7.1 – custos mensais		
7.1.1 – Pagamento de férias, 13º salário, caso não tenha comprovante.		194,40
7.1.2 – Recolhimento do INSS parte do empregador + a do empregado (16%) + multa de 20% e juros e correção monetária por atraso.		235,00
7.1.3 – Recolhimento do FGTS + Antecipação da Multa de 40% do FGTS + multa por atraso de 10% + juros e correção monetária.		135,00
Subtotal (item 3 + item 7)		1.704,40
7.1.4 – Custo mensal a mais do empregador ILEGAL em relação ao LEGAL		271,07
7.1.5 – Custo por ano a mais do empregador ILEGAL em relação ao LEGAL. Utem 7.1.4 x 12 meses		3.252,84

7.2 – Custos quando ocorrer a ação trabalhista, para o exemplo de um empregado com um ano de trabalho		
7.2.1 – Direitos Trabalhistas + INSS e FGTS não recolhidos por ano (item 7.1.5)		3.252,84
7.2.2 – Advogado para se defender, de acordo com o valor da ação. Para uma ação de R\$ 10.000,00, pois neste momento o advogado do empregado irá também pedir horas extras etc.		1.000,00
7.2.3 – Multa por descumprimento da Lei, pelo menos:		678,00
7.2.4 – Possível indenização em caso de aposentadoria por invalidez, que pode chegar a mais de R\$ 512.000,00 de acordo com a idade do empregado doméstico		512.200,00
Possível custo Total a mais do empregador ilegal		517.130,84

Vantagens do empregador doméstico em assinar a carteira de trabalho de sua empregada doméstica

- Não ter o fantasma de uma ação trabalhista e o custo de um advogado;
- Não ter o risco de pagar em dobro: férias, 13o. salário, etc., em uma ação judicial;
- Não ter o risco de ser condenado a pagar o INSS da empregada com multa, juros e correção monetária;
- Não ter que pagar o salário da empregada em casos de afastamentos por doença, maternidade (quatro meses);
- Saber que a empregada terá o direito a aposentadoria por tempo de contribuição, idade ou invalidez, Salário Família, Seguro Desemprego, Seguro Acidente de Trabalho. E em caso de morte da empregada, que os filhos da mesma estarão amparados com uma pensão da Previdência Social;
- Ter uma relação transparente e duradoura;
- Ser reconhecido e respeitado pela sua empregada como um patrão que cumpre seus deveres;
- Deduzir o INSS na Declaração Anual de Ajuste do Imposto de Renda, caso use o modelo Completo, até o exercício 2019, ano base 2018.

O que é mais barato: Ter uma empregada doméstica ou uma diarista?

Para quem precisa ter uma empregada doméstica pelo menos três dias na semana, é mais barato ter uma empregada doméstica. Veja porquê.

Vamos pegar como exemplo uma empregada que ganha R\$ 1.000,00 por mês, sem considerar o vale transporte, que pode existir ou não, o empregador gastará por mês R\$ 1.463,33, já considerando um 1/12 avos de férias, 1/3 do Abono de Férias e 1/12 avos de 13º salário.

Vamos considerar uma diarista que cobra R\$ 120,00 por dia, sem considerar o vale transporte, pois quando ela gasta com condução normalmente é cobrado à parte. Os custos são:

Quantidade de dias na semana	Custo mês, considerando uma diária = R\$ 120,00	Custo de uma empregada que trabalha 5 dias na semana e ganha R\$ 1.000,00 por mês.	Diferença da Diarista para a empregada doméstica.	Quem é mais barato?
Para quem precisa por 2 dias na semana	8 diárias no mês = R\$ 960,00	R\$ 1.463,33	(-) R\$ 503,33	A diarista
Para quem precisa 3 dias na semana	12 diárias no mês = R\$ 1.440,00	R\$ 1.463,33	(-) R\$ 23,33	A empregada doméstica
Para quem precisa por 4 dias na semana	Para quem precisa somente por 4 dias na semana	R\$ 1.463,33	(+) R\$ 456,33	A empregada doméstica
Para quem precisa somente por 5 dias na semana	20 diárias no mês = R\$ 2.420,00	R\$ 1.463,33	(+) R\$ 856,67	A empregada doméstica

É importante observar:

1 – Se o empregador doméstico usar o modelo completo na Declaração de Imposto de Renda, ele ressarcirá o INSS recolhido em R\$ 75,30 (considerando o salário mínimo atual de R\$ 788,00). Isto reduz o custo da empregada para R\$ 1.418,03.

Ônus de quem contrata duas ou três diaristas para completar a semana:

- Duas ou três pessoas diferentes, cada uma com uma cópia da chave da sua casa;
- Quebra de rotina para crianças e idosos que vão conviver com pessoas diferentes ao longo dos dias;
- Identificar o culpado por prejuízos eventualmente provocados e por objetos que sumam;
- Pode provocar protelamento do serviço entre as diaristas.

O empregador terá uma economia, mas estará perdendo o conforto de ter uma pessoa que diariamente está cuidando de sua casa. E a mulher que trabalha fora, terá ainda a jornada dupla ao chegar do trabalho.

6 | Contratação e documentos

"LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015 Art. 9º –

A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra 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 previstos nos incisos I e II do art. 40."

A primeira obrigação do empregador doméstico na contratação é pegar a carteira de trabalho da empregada logo no primeiro dia em que ela começar a trabalhar e realizar a assinatura. Isto é válido mesmo quando o trabalhador ingressar em contrato de experiência ou contrato por tempo determinado, sendo a única diferença, nestes casos específicos, que a condição de experiência ou de tempo determinado, situações que deverão ser informadas no campo anotações gerais da carteira de trabalho. Este também é o momento para a assinatura do contrato de trabalho entre as duas partes. O documento previne ambas as partes com relação aos seus direitos e estabelece os termos em que as atividades profissionais acontecerão, deixando claro inclusive os serviços a serem prestados. O Portal Doméstica disponibiliza um modelo para impressão para os clientes cadastrados.

O termo deve contar com algumas cláusulas básicas, veja:

- No cabeçalho do contrato devem aparecer o nome completo e os documentos do empregado e empregador, o endereço do local de trabalho, a nacionalidade do contratado, o número da carteira de trabalho, a data da admissão e a função a ser preenchida;

- Valor do salário acordado e a data em que o pagamento será efetuado mensalmente, além de especificar quais descontos poderão ser feitos;
- Descrição das atividades relativas ao serviço a ser prestado;
- Especificação dos horários de entrada, saída e intervalos, além dos dias a serem trabalhados e aqueles em que haverá folga;
- Questões como a obrigatoriedade ou não do uso de uniforme durante os serviços e o ressarcimento de danos materiais em caso de prejuízos provocados pelo empregado também devem aparecer no documento;
- O documento deve ser datado e assinado pelas duas partes, empregado e empregador.

Ainda no primeiro dia no novo trabalho, a empregada precisa fornecer seus documentos pessoais que deverão ser arquivados pelo empregador para consulta e utilização em documentos que necessite emitir no futuro.

Veja a relação:

- Carteira de Trabalho;
- Identidade (Xerox);
- CPF (Xerox);
- Número de Inscrição do NIS (antigo PIS);
- Certificado de Reservista (Masculino) (Xerox);
- Registro de Nascimento dos Filhos menores de 14 anos (Xerox);
- Carteira de Vacinação ATUALIZADA, filhos menores de 6

anos (Xerox);

- Declaração frequência escolar em Maio e Novembro de cada ano para filhos maiores de 6 anos;
- Registro de Casamento ou Nascimento se solteiro (Xerox);
- Fotos 3X4;
- Comprovante de residência com endereço completo.

Contratos: Experiência e tempo determinado

*"LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015 Art. 4º
É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico:*

I – mediante contrato de experiência;

II – para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

Parágrafo único. No caso do inciso II deste artigo, a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 2 (dois) anos."

Todas as relações de emprego precisam contar com um contrato de trabalho, mesmo nos casos de experiência ou contratos por tempo determinado. Quando um empregado é admitido, mesmo que seja para trabalhar por tempo indeterminado, existe a opção de inicialmente firmar um contrato de experiência. Este período pode ser corrido ou dividido em dois períodos, desde que não exceda o limite máximo de 90 dias. O contrato de experiência precisa estipular o tempo de duração desta condição e caso não ocorra a renovação, passa a vigorar automaticamente o contrato por tempo indeterminado. O objetivo do tempo de experiência é que o empregador possa conhecer melhor o empregado e sua forma de trabalhar e vice

versa, assim é possível que a forma de trabalhar sofra adequações. Ao final deste período, qualquer uma das partes pode concluir que não deseja manter o vínculo, se a decisão for tomada por parte do empregador, ele deverá realizar todos os pagamentos pertinentes a uma demissão sem justa causa, são eles:

- 13º salário proporcional;
- Férias proporcionais.

Quando a demissão acontece ao término do período de experiência não existe a obrigatoriedade do cumprimento ou pagamento do aviso prévio e nem o pagamento da multa de 40% sobre o valor acumulado na conta do FGTS. Já os contratos por tempo determinado, são permitidos de acordo com a regulamentação adotada para o emprego doméstico, desde que não substitua o contrato de trabalho tradicional para prestação de serviços por tempo indeterminado. Este formato de contratação é permitido para situações transitórias.

Alguns exemplos são:

- Quando o patrão necessita substituir momentaneamente uma empregada, por motivo de férias, afastamento por doença ou licença maternidade. Nestas situações, o contrato deve ser programado para terminar assim que a condição que determinou a contratação se normalize devido ao retorno da empregada fixa às suas funções;
- Quando o empregador se muda temporariamente para uma cidade e necessita contratar uma empregada para atender apenas

durante o seu período de permanência;

- Quando após o nascimento de um bebê uma família contrata uma babá ou técnico de enfermagem para trabalhar apenas durante os primeiros meses do recém-nascido.

Os contratos temporários não podem exceder o período de um ano de duração. Durante a vigência de um contrato temporário de trabalho a empregada fica protegida de demissões sem justa causa. Caso o empregador descontinue o contrato antes do prazo previsto, deverá indenizar a empregada com metade da remuneração a que teria direito até o término do contrato.

7 | Controle de ponto do empregado

"LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015 Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo."

O controle do horário de entrada, saída e pausas durante a jornada de trabalho do empregado doméstico é um dos novos deveres previstos pela PEC das Domésticas. Esta determinação passou a valer imediatamente após a sanção presidencial que aconteceu em 01 de junho de 2015. A folha de ponto deve conter o registro dos horários reais em que o empregado chega ao trabalho, faz uma pausa para a refeição, retorna ao serviço e vai para a casa. Devem constar do documento também as horas extras realizadas, os atrasos e as faltas. Ao final de cada mês o empregador deverá fornecer uma cópia da folha de ponto devidamente preenchida com os horários registrados para o empregado. A folha de ponto é o documento que dará base

para que o empregador efetue os descontos devidos em caso de atrasos ou faltas injustificados, o pagamento das horas extras e também o cálculo do tempo que poderá ser computado em banco de horas. O controle do ponto pode ser feito de forma eletrônica ou manual, o que o empregador preferir. Quem não quiser fazer o controle em papel pode utilizar o serviço de Folha de Ponto Inteligente da Doméstica Legal que é gratuito. O sistema funciona assim, o empregador se cadastra no portal Doméstica Legal e imprime uma folha para registrar diariamente os horários. Ao final de cada mês basta inserir as informações no sistema que mostra se naquele período deverá haver banco de horas, pagamento de horas extras ou descontos por faltas e atrasos. As empregadas domésticas analfabetas também precisam efetuar diariamente a marcação do ponto. O patrão não pode realizar o preenchimento da folha de ponto no lugar do funcionário, em hipótese alguma, ainda que ele seja incapaz de assinar o próprio nome. Para a adoção da folha de ponto tradicional, é necessário que a empregada tenha também entendimento dos números e seu funcionamento. O preenchimento indevido da folha de ponto manual pelo empregador pode gerar ações trabalhistas, uma vez que a empregada em questão pode alegar má fé do patrão, atestando que foi induzida a assinar o horário.

Alternativas para marcação de ponto empregado analfabeto ou semi-analfabeto:

- Quando o empregado conhece e tem entendimento dos números, mas não das letras: Nesse caso, o empregado pode fazer o preenchimento da folha de ponto e, para assinatura na folha,

utilizar a impressão digital, reproduzida com o dedo aplicado sobre tinta de carimbo;

- Quando o empregado não tem entendimento dos números: nem ele nem o empregador podem fazer o preenchimento da folha de ponto. Neste caso, existem alternativas que além de cumprir as diretrizes legais previstas na nova legislação, também facilitam o trabalho do empregador e da empregada:

1- Sistema de controle de ponto digital por meio de telefone. Um exemplo é o Ponto Fixo Doméstica Legal que permite à empregada marcar o ponto automaticamente, ligando do telefone residencial para um número da central. Os horários marcados não podem ser alterados por nenhuma das partes (embora o patrão possa abonar atrasos e faltas), deixando o empregador resguardado de ações judiciais referentes a marcação de ponto

2- Outra alternativa é a marcação de ponto por biometria, necessitando que o empregador compre um leitor biométrico.

8 | INSS

"LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015 Art. 20. O empregado doméstico é segurado obrigatório da Previdência Social, sendo-lhe devidas, na forma da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, as prestações nela arroladas, atendido o disposto nesta Lei e observadas as características especiais do trabalho doméstico."

A contribuição para o INSS antes da PEC era dividida da se-

seguinte forma: 8%, 9% ou 11% para o empregado, de acordo com a faixa salarial e 12% para o empregador. Com a regulamentação, a contribuição do empregado se mantém com as porcentagens antigas e a do empregador passa para 8%.

Até 2019 utilizando como ano base 2018, o empregador que optar pelo modelo de declaração do imposto de renda completo poderá deduzir o INSS relativo ao empregado doméstico. Após este período, o governo não terá mais nenhuma renúncia fiscal no emprego doméstico. Já a redução do INSS do empregador doméstico de 12% para 8% é permanente.

9 | Horas extras e banco de horas

"LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015 Art 5º –

No regime de compensação previsto no § 4º:

I – será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;

II – das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, 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;

III – o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano;

6º – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 5º, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão;

7º – Os intervalos previstos nesta Lei, 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”.

A jornada máxima estabelecida para os empregados domésticos é de 44 horas semanais, ou 8 horas por dia. Caso o empregador solicite, o empregado poderá fazer até duas horas extras por dia. Para que haja a realização das horas extras, deverá sempre haver um consenso entre empregado e empregador, o período extraordinário também deverá ser registrado no controle de ponto. A remuneração das horas extras sofrem um acréscimo de 50% sobre o valor da hora comum. Se o trabalho for realizado entre às 22 e às 5 horas, deverá incidir também o adicional noturno sobre a remuneração. Sempre as primeiras 40 horas extras realizadas no mês deverão ser remuneradas em espécie, no pagamento seguinte. Uma exceção se abre quando existem atrasos ou faltas injustificadas no mesmo mês em que as horas extras foram realizadas. Neste caso, o empregador poderá optar por um acordo de compensação com o empregado. Isto significa que ao invés de remunerar o trabalhador pelas horas excedentes, o total de horas extras será abatido das horas que o empregado estiver devendo ao empregador por atrasos ou ausências. O banco de horas também foi regulamentado e vale quando as horas extras do mês excederem 40 horas, a partir daí, o tempo excedente poderá ser computado e terá validade de 12 meses.

Horas positivas x Horas negativas

As horas positivas para o empregado no banco de horas são aquelas que após serem calculados as faltas e atrasos ainda excederem a jornada especificada no contrato de trabalho. Nestes casos, o empregador deverá conceder folgas remuneradas ou acordar dias para que o empregado saia mais cedo até completar as horas armazenadas.

Já nos casos de horas negativas, que acontece quando as horas trabalhadas não completam a jornada estipulada por motivo de atrasos ou faltas injustificadas, ao vencimento do período de 12 meses o empregador poderá optar por abonar as horas ou efetuar os descontos do salário da empregada.

10 | Adicional noturno

"LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015 Art. 14. Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre às 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte.

1º – A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

2º – A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

3º – 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.

4º – Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos."

O emprego doméstico convive com os horários de trabalho noturno, ou seja, aqueles que são realizados entre 22 horas e 5 horas. Este tipo de jornada tem particularidades quanto ao cálculo de horário e também de remuneração. A hora de trabalho noturno é mais curta do que a diurna, a cada 52 minutos e 30 segundos o empregador deverá pagar como se o empregado tivesse trabalhado por 1 hora inteira. Cada hora trabalhada durante a noite ou madrugada, deverá ter um acréscimo de 20% sobre a hora diurna. Esse cálculo vale quando a jornada normal de trabalho para que

o empregado foi contratado é compreendida no período noturno. Vale lembrar que se o empregado trabalhar de dia e dormir na casa do patrão por qualquer motivo que não seja profissional e não realizar nenhuma atividade a pedido do patrão fora do expediente, não haverá o pagamento do adicional noturno. Por exemplo, se a empregada mora longe e prefere dormir no emprego do que voltar para casa todos os dias, ela não receberá nenhum valor a mais pela permanência na casa do patrão.

11 | Adicional de viagem

"LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015 Art. 11. Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia, observado o art. 20.

1º – O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes.

2º – A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal.

3º – O disposto no § 2º deste artigo poderá ser, mediante acordo, convertido em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado."

O empregado doméstico é deslocado do seu local de trabalho e da sua residência para atender às necessidades do seu empregador e por isso tem direito a receber um adicional. O adicional de viagem é calculado com o equivalente a 25% sobre o salário proporcional aos dias em que a viagem ocorreu.

Antes da viagem todas as condições deverão ser definidas entre ambas as partes e um termo de concordância deverá ser assinado. Se a

empregada estiver de acordo e for interessante para o empregador, as horas trabalhadas em viagem poderão ser somadas ao banco de horas.

12 | FGTS e multa por demissão

"LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015 Art. 21
Art. 21. É devida 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, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos arts. 5º e 7º da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.
Parágrafo único. O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do regulamento referido no caput."

"LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015 Art. 22.
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, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990.

1º – Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador.

2º – Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

3º – Os valores previstos no caput serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o inciso IV do art. 34 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual."

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço para os empregados domésticos era opcional, desde 2001, até a regulamen-

regulamentação e sanção da PEC em junho de 2015. Está previsto na lei que o pagamento se torne obrigatório a partir de outubro de 2015. A contribuição equivale a 8% da remuneração do empregado e deverá ser paga mensalmente pelo empregador. Com a obrigatoriedade dos depósitos no FGTS, os empregados conquistaram também o direito a receber a multa de 40% sobre o saldo acumulado na conta do Fundo de Garantia nos casos de demissão sem justa causa por parte do empregador. Antes da regulamentação, os empregadores que já optavam pelo FGTS pagavam a multa à vista no momento da demissão, após a determinação da obrigatoriedade, a multa será paga de forma antecipada. Mensalmente, o empregador incluirá nos custos trabalhistas 3,2% sobre o salário do empregado. Este valor será armazenado em uma espécie de poupança que será utilizada para quitar a multa no caso do empregado ser demitido sem justa causa. Se o vínculo de emprego for encerrado por parte do trabalhador ou por justa causa, a multa acumulada será ressarcida ao empregador. Em caso de demissão por culpa recíproca ou se o empregador aplicar a justa causa e o empregado recorrer na justiça, o juiz poderá determinar que a multa seja dividida entre as duas partes. Em casos como este, o empregador sacaria metade da multa e o empregado a outra metade. O empregador que possui uma empregada com carteira assinada há vários anos, mas que nunca recolheu o FGTS, não precisará pagar retroativos do fundo. Isso significa que neste caso, o Fundo de Garantia não será equivalente ao tempo de carteira assinada do empregado, mas começará a contar a partir de outubro. A multa por demissão sem justa causa obedece a esta mesma lógica. O empregador passará a recolher a antecipação da multa, que equivale a 3,2% sobre o salário pago à empregada, também a partir de outubro.

Mas se o empregador tiver optado por recolher o FGTS antes mesmo da regulamentação da PEC das Domésticas então o procedimento será diferente. No ato da demissão o empregador precisará calcular o valor da multa de 40% sobre o saldo acumulado no FGTS desde o momento que começou a recolher o Fundo até o mês de outubro de 2015, quando se tornará obrigatório pagamento da antecipação da multa. Este valor deverá ser pago à vista. Já a multa que incide sobre o FGTS acumulado no período trabalhado após o mês de outubro até a data da demissão, será pago com o valor acumulado no fundo de antecipação da multa.

13 | Seguro desemprego

*"LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015 Art. 26.
O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada."*

O seguro-desemprego é um benefício que auxilia o trabalhador a se manter no período de transição entre um emprego e outro, quando a demissão acontece por parte do empregador e sem justa causa. No caso do emprego doméstico, o auxílio pode ter a duração de até três parcelas e para ter direito é necessário ter trabalhado por no mínimo 18 meses no mesmo lugar. O que muita gente não conhece ainda são os critérios adotados para que o trabalhador possa recorrer a este seguro. Para ter este direito não basta ter a carteira assinada ou estar em dia com as contribuições ao INSS, pois se trata de um benefício relacionado ao FGTS.

Sendo assim, as contribuições com o Fundo de Garantia precisam estar em dia. Como o fundo de garantia não é obrigatório para as empregadas domésticas, até a sanção da PEC, só têm direito ao benefício aquelas trabalhadoras que o empregador optou pelo pagamento do FGTS. Após a nova lei entrar em vigor, o que deve acontecer 120 dias após a assinatura presidencial, o recolhimento será obrigatório e equivalente a 8% do salário. E o seguro desemprego da categoria será no valor de um salário mínimo.

14 | Adicional de viagem

Lei Complementar 150 Art. 68.

As cotas do salário-família serão pagas pela empresa ou pelo empregador doméstico, mensalmente, junto com o salário, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições, conforme dispuser o Regulamento.
§ 1o A empresa ou o empregador doméstico conservarão durante 10 (dez) anos os comprovantes de pagamento e as cópias das certidões correspondentes, para fiscalização da Previdência Social"

Trata-se de uma remuneração complementar para os empregados que possuem filhos com até 14 anos ou portadores de deficiência de qualquer idade. O salário família já é um direito garantido por lei para as demais categorias profissionais com remuneração de até R\$ 1.089,73. O benefício segue a mesma regra da CLT para as demais profissões, variando de acordo com a faixa salarial, que no caso das empregadas domésticas deve ser minimamente igual ao salário mínimo federal, fixado atualmente em R\$ 788,00, ou o piso regional. Sendo assim, o valor do salário família se enquadra na faixa de quem ganha entre R\$ 725,03 e R\$ 1.089,72, sendo o valor de R\$ 26,20, por filho. Para ter direito a receber o valor, o empregado deve apre-

apresentar sempre nos meses de junho e novembro a certidão de nascimento e a carteira de vacinação em dia para os filhos com até 4 anos e também o comprovante de matrícula e rendimento escolar para os maiores de 4 anos. O empregador será responsável por repassar em espécie o benefício junto com o pagamento do salário. Por se tratar de um benefício concedido pela Previdência Social, o valor será estornado para o patrão por meio de desconto na guia do INSS do respectivo mês.

15 | Seguro contra acidentes de trabalho

O seguro acidente de trabalho representará ao empregador um custo mensal de 0,8% sobre o salário da empregada. São considerados pelo Ministério do Trabalho e pela Previdência Social como acidente de trabalho os casos de morte ou lesão corporal que provoquem no funcionário a perda ou redução, temporária ou permanente de sua capacidade para o trabalho. Os acidentes de trabalho são aqueles que atingem ao profissional durante sua jornada de trabalho ou em decorrência da sua atividade. Existem ainda as doenças profissionais e as doenças do trabalho. O primeiro grupo é desencadeado pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade. Já o segundo é composto pelas doenças desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado. O trabalhador estará segurado também caso se acidente em decorrência de sabotagem ou terrorismo praticado por terceiros ou companheiros de trabalho. O seguro vale também para os acidentes causados por ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro

de trabalho. O trabalhador também está amparado se sofrer danos físicos provocados por um ato de uma pessoa privada do uso da razão. São considerados como acidentes de trabalho aqueles que acontecem enquanto o empregado executando uma ordem ou envolvido na realização de serviço sob a autoridade do empregador. Enquanto estiver prestando de forma espontânea qualquer serviço ao empregador para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito. O empregado também estará protegido nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este. Isso acontece porque nestas situações o empregado é considerado no exercício do trabalho. A proteção vale também para viagem a serviço do empregador, mesmo nos casos de acidente de trânsito, ainda que o veículo utilizado seja de propriedade do empregado. O mesmo vale para os acidentes que acontecerem no percurso da residência para o local de trabalho e vice e versa, seja qual for o meio de locomoção. Caso o empregado sofra um acidente de trabalho o empregador terá que comunicar o ocorrido no prazo máximo de 48 horas ao CAT (Cadastramento de Comunicação de Acidente de Trabalho). Desde o primeiro dia de afastamento o empregado já começará a contar o tempo pelo INSS. A remuneração que será recebida pelo empregado será calculada de forma proporcional à contribuição previdenciária recolhida. Durante o período de afastamento do trabalhador pelo INSS, o empregador deverá continuar arcando com todos os custos, tais como INSS, FGTS, adiantamento da multa por demissão sem justa causa e seguro acidente de trabalho. Quando o empregado retornar ao trabalho contará com um período de estabilidade no emprego de um ano.

16 | Aviso prévio trabalhado

Aviso prévio indenizado

Quando é o empregador que toma esta decisão de encerrar o vínculo empregatício sem justa causa, a doméstica terá direito de receber uma indenização equivalente ao salário de um mês como remuneração pelo aviso prévio que não foi trabalhado. Quando a empregada é quem pede o desligamento e decide não cumprir os dias de aviso, é ela quem paga a multa no valor de um mês de salário para o empregador. Esta indenização é feita em forma de desconto no pagamento da rescisão. É importante destacar que a doméstica nunca poderá devolver dinheiro de seu bolso para o patrão.

Aviso prévio trabalhado

O aviso prévio trabalhado é um recurso utilizado quando uma das partes deseja encerrar o vínculo empregatício, mas ainda pretende manter os serviços por determinado período. Esta é uma forma de evitar a surpresa com a ruptura do contrato, dando tempo para que o empregador procure uma nova doméstica e para que a empregada se recoloca no mercado de trabalho. Caso a rescisão do contrato ocorra por iniciativa da empregada, ela cumprirá a jornada de trabalho integral durante todo o aviso prévio. Isso acontece porque se presume que já tenha encontrado outro emprego, não havendo, portanto, a necessidade de redução da jornada e tampouco a falta ao trabalho. Mas se for o empregador quem optar por desfazer o contrato

existem duas opções de cumprimento do aviso prévio trabalhado. Uma forma possível é a redução da jornada de trabalho em duas horas diárias durante os trinta dias de aviso. Outra alternativa é permitir que a empregada falte ao trabalho por sete dias corridos no final do período do aviso. Sendo assim o total de dias trabalhados será de 23 dias. Para efeitos de anotação, o término do contrato de trabalho e nem o término do aviso prévio poderão ser antecipados. Na página relativa ao contrato de trabalho deve ser anotada a data do último dia projetado do aviso, e na página de anotações gerais a data do último dia efetivamente trabalhado. A empregada pode escolher se deseja cumprir os 30 dias trabalhando seis horas diárias ou se prefere descansar sete dias. Independente de qual seja a opção adotada, de acordo com o artigo 488 da CLT, não poderá haver desconto no salário. É importante destacar ainda que o empregador não poderá aplicar a redução de carga horária e a redução de dias trabalhados no mesmo aviso prévio. Caso não ocorra à redução da jornada durante o aviso prévio não será considerado. Desta forma, o empregador deverá conceder um novo aviso prévio ou indenizar o trabalhador pelo período.

17 | REDOM

O Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos, o REDOM, permitirá a renegociação das dívidas relativas à contribuição do INSS dos empregados domésticos com vencimentos até 30 de abril de 2013. O parcelamento que deverá ser solicitado no prazo de 120 dias a contar da sanção da PEC que aconteceu em 02 de junho de 2015. A negociação incluirá todos os

os débitos existentes em nome do empregado e do empregador na condição de contribuinte, abrangendo também os valores que estiverem inscritos em dívida ativa com vencimento até abril de 2013. Um dos incentivos ao pagamento é o cancelamento de 100% dos juros e de 60% da mora. O valor total da dívida poderá ser parcelado em até 120 vezes, com uma prestação mínima de R\$ 100,00. Caso a dívida esteja sendo cobrada judicialmente pelo governo a redução dos custos com advogado será de 100%. O REDOM, foi baseado no Projeto de Lei do Senado PLS 447/2009 de autoria do Senador Garibaldi Alves Filho, proposto pela campanha de abaixo-assinado "Legalize sua doméstica e pague menos INSS" do Instituto Doméstica Legal, que começou em maio de 2005 e levantou mais de 75.000 assinaturas.

18 | Simples Doméstico

"Lei Complementar 150 Cap IV

Art. 39. É instituído o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (Redom), nos termos desta Lei.

Art. 40. Será concedido ao empregador doméstico o parcelamento dos débitos com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) relativos à contribuição de que tratam os arts. 20 e 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, com vencimento até 30 de abril de 2013"

O Simples Doméstico é um sistema único de recolhimento que está em fase de definição conjunta pelos ministérios da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego. O prazo inicial para que o Simples estivesse disponível era 120 dias contando da sanção presidencial em 02 de junho de 2015, mas a Caixa Econômica Federal informou que a conclusão do boleto deve atrasar. O sistema tem como objetivo a unificação e simplificação do

do recolhimento dos tributos referentes ao emprego doméstico, como contribuição para o FGTS e seguro acidente de trabalho. Todos os valores serão calculados e reunidos em um único boleto que será pago pelo empregador, a Caixa Econômica Federal se encarregará de realizar os repasses devidos de cada valor.

19 | Regime parcial

"Lei Complementar 150 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 a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2o 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, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2o e 3o do art. 2o, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias."

A jornada de trabalho parcial é permitida pela legislação que rege o emprego doméstico desde que não exceda o limite máximo de 25 horas trabalhadas semanalmente, podendo as jornadas diárias variarem na distribuição dos dias da semana. Ou seja, pode ser considerado como trabalhador em regime de jornada parcial o empregado que trabalhe no máximo seis horas diárias quatro vezes na semana, mas outras divisões de horários também são válidas desde que não exceda este máximo. O empregado poderá fazer no máximo uma hora extra por dia, desde que seja acordado entre ambas as partes e não exceda o máximo de 6 horas de trabalho diário. As férias destes empregados também atende a uma série de particularidades previstas na lei. Veja:

§ 3o Na modalidade do 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:

I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;

II - 16 (dezesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;

III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;

IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;

V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;

VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

Existe ainda o regime de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, muito comum entre cuidadores de idosos e babás. Esta jornada é permitida pela legislação e possui um artigo específicos que deve ser observado.

*"Lei complementar 150 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.
§ 1o 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. 9o da Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949."*

20 | Fiscalização

A lei prevê que haverá fiscalização no emprego doméstico quando houver denúncias e a identidade do denunciante estará protegida por sigilo. A fiscalização terá caráter prioritariamente orientador e será feita por um auditor fiscal. O empregador poderá ser solicitado a comparecer em uma delegacia regional do trabalho ou receber o pedido de visita no seu domicílio. Vale lembrar que se a intenção for o comparecimento do auditor na casa do empregador precisará da autorização prévia do dono da casa e a visita será feita apenas sobre a supervisão do empregador ou de algum familiar por ele autorizado. Caso o empregador descumpra a lei mesmo após receber a orientação estará sujeito ao pagamento das mesmas multas aplicadas às empresas.



DomésticaLegal

O Departamento Pessoal do Empregador Doméstico

O Portal Doméstica Legal – O Departamento Pessoal do Empregador Doméstico

O empregador doméstico tem praticamente todas as obrigações de uma empresa. Para cumpri-las sem risco de errar, precisaria ser um especialista em folha de pagamento, acompanhar a legislação trabalhista e tributária, o que oneraria seu custo como empregador, além de tomar muito tempo. O Portal Doméstica Legal tem por objetivo ser o Departamento Pessoal do Empregador Doméstico, no qual o empregador, através da internet, faz o controle de ponto, imprime todos os documentos e recibos de pagamento exigidos pela lei e tem consultoria jurídica e suporte operacional.

www.domesticalegal.com.br

Anexo 1 - Modelo de folha de ponto no Portal Doméstica Legal (Gratuita)

FOLHA DE PONTO (julho - 2015)							
DADOS DO EMPREGADOR							
Nome:				CPF:			
Endereço:							
Complemento:				Bairro:			
Cidade:				Estado:		CEP:	
DADOS DO EMPREGADO							
Nome:							
Nº CTPS:		Série:		Cargo:			
Horário de trabalho		Entrada:		Início intervalo:		Fim intervalo:	
						Saída:	
Dia	Entrada	Início intervalo	Retorno intervalo	Saída	Rubrica empregado	Hora extra	OBS:
1	qua						
2	qui						
3	sex						
4	sáb						
5	dom						
6	seg						
7	ter						
8	qua						
9	qui						
10	sex						
11	sáb						
12	dom						
13	seg						
14	ter						
15	qua						
16	qui						
17	sex						
18	sáb						
19	dom						
20	seg						
21	ter						
22	qua						
23	qui						
24	sex						
25	sáb						
26	dom						
27	seg						
28	ter						
29	qua						
30	qui						
31	sex						
Assinatura do empregado: _____ Assinatura do empregador: _____							

Processado por Doméstica Legal - O Departamento Pessoal do Empregador Doméstico.

www.domesticalegal.com.br