

## **NOVA LEI DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS**

### **LC 150/2015**

<b>SUMÁRIO</b>	<b>PÁGINA</b>
1. Introdução	02
2. Desenvolvimento	03
2.1. Quem é considerado empregado doméstico?	03
2.2. Contrato por prazo determinado	05
2.2.1. Contrato de experiência	05
2.2.2. Efeitos rescisórios dos contratos por prazo determinado	06
2.3. Jornada	08
2.3.1. Intervalo intrajornada	10
2.3.1.1. Intervalo intrajornada – empregado não reside no local de trabalho	10
2.3.1.2. Intervalo intrajornada – empregado reside no local de trabalho	11
2.4. Tempo parcial	12
2.4.1. Duração das férias – doméstico em tempo parcial	12
2.5. Escala 12 x 36	14
2.6. Férias	15
2.7. Viagem com a família	16
2.8. Vale-transporte	16
2.9. Descontos	17
2.9.1. Moradia	18
2.10. Rescisão contratual	19
2.10.1. Justa causa	20
2.10.2. Rescisão indireta	20
2.11. FGTS	21
2.12. Seguro-Desemprego (SD)	21
2.13. Prescrição	22
2.14. Salário-família	22
3. Conclusão	24
4. Lista de legislação, Súmulas e OJ do TST relacionados à aula	25

Observação importante: este curso é protegido por **direitos autorais** (copyright), nos termos da Lei 9.610/98, que altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

Grupos de rateio e pirataria são clandestinos, violam a lei e prejudicam os professores que elaboram os cursos. Valorize o trabalho de nossa equipe adquirindo os cursos honestamente através do site Estratégia Concursos ;-)

## 1. Introdução

Oi amigos(s),

Iniciaremos agora uma aula específica para comentarmos as mudanças trazidas com a publicação da nova lei dos empregados domésticos, Lei Complementar 150/2015, publicada em 1º/6/2015.

A lei veio regulamentar os novos direitos dos domésticos, criados pela Emenda Constitucional 72/2013.

Até o presente momento, a FCC ainda não cobrou questões sobre o tema, mas isso certamente ocorrerá nos próximos concursos!



Vamos ao trabalho!

## 2. Desenvolvimento

### 2.1. Quem é considerado empregado doméstico?

Agora, segundo a Lei Complementar nº 150/2015, para ser enquadrado como empregado doméstico, o trabalho na residência deve ocorrer por **mais de dois dias na semana**. Tal disposição põe fim à discussão jurisprudencial que havia, por exemplo, quanto ao enquadramento como empregada doméstica de determinados casos de diaristas que prestavam serviços por um ou mais dias na semana em uma mesma residência. Vejam:

*LC 150, art. 1º 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.*

Assim, o 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 dias por semana (portanto, 3 ou mais dias/semana).

A nova Lei dos Domésticos **proíbe**, expressamente, o exercício do **trabalho doméstico para os menores de 18 anos de idade**, conforme já sinalizava os tratados internacionais a respeito:

*Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008.*

Notem que a Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972, foi revogada pela LC 150/2015, de 1º/6/2015.

Além disso, ao regulamentar os direitos trabalhistas dos empregados domésticos, a LC 150 acaba com a discussão doutrinária e jurisprudencial e passa a determinar a aplicação subsidiária da CLT para disciplinar a relação de emprego doméstica em caso de omissão, havendo revogação tácita do art. 7º, alínea "a"

da CLT, que previa que a CLT só se aplicaria aos empregados domésticos quando expressamente determinado.

Em síntese, com a nova lei, **sete** novos direitos (trazidos pela EC 72/2013) foram regulamentados:

- 1) **adicional noturno**: igual ao dos trabalhadores urbanos, ou seja, acréscimo de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora diurna; redução ficta (isso quer dizer que a hora equivale aos 52 minutos e 30 segundos); horário noturno das 22hs às 5hs;
- 2) **obrigatoriedade** do recolhimento do **FGTS** por parte do empregador: os patrões terão que pagar 8% de FGTS - que antes era opcional - e mais 3,2% para um fundo que vai custear as multas rescisórias e mais 0,8% para o seguro contra acidente de trabalho. O empregador doméstico tem até o dia 7 do mês seguinte ao da competência para recolher.
- 3) **seguro-desemprego**: 1 salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses;
- 4) **salário-família**: O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 da Lei 8.213, observado o disposto no art. 66.
- 5) **auxílio-creche** e pré-escola;
- 6) **seguro contra acidentes de trabalho**;
- 7) indenização em caso de despedida sem justa causa, a ser retirada do fundo criado para tal (3,2% da remuneração mensal, recolhidos pelo empregador).

Abaixo segue a compilação das principais regras aplicáveis aos empregados domésticos que se diferenciam dos empregados celetistas.

## 2.2. Contrato por prazo determinado

A regulamentação do contrato por prazo determinado do empregado doméstico é bastante semelhante à dos empregados não domésticos (art. 443 da CLT).

A nova lei dos domésticos permite a celebração de contratos por prazo determinado nas seguintes hipóteses:

- a) contrato de experiência (máximo de 90 dias);
- b) necessidades familiares transitórias (máximo de 2 anos);
- c) substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso (máximo de 2 anos).

Vejam a disposição legal:

*LC 150, 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.*

### 2.2.1. Contrato de experiência

Seguindo a sistemática da CLT, o contrato de experiência doméstico também não poderá exceder 90 dias, incluindo a única prorrogação permitida:

*LC 150, art. 5º O contrato de experiência **não poderá exceder 90 (noventa) dias.***

§ 1º O contrato de experiência poderá ser **prorrogado 1 (uma) vez**, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias.

Caso qualquer dessas condições seja descumprida, o contrato será considerado como sendo por prazo indeterminado:

*LC 150, art. 5º, § 2º 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.***

### **2.2.2. Efeitos rescisórios dos contratos por prazo determinado**

Assim como ocorre com os contratos não domésticos, os contratos domésticos por prazo determinado, sejam de experiência ou para atender a necessidades transitórias ou substituição temporária, possuem regras específicas a serem seguidas quando da extinção dos contratos.

Essas regras diferenciam quando a iniciativa da rescisão antecipada é do empregado e quando esta é do empregador, conforme veremos abaixo.

De qualquer maneira, **durante a vigência destes contratos não é exigido aviso prévio:**

*LC 150, art. 8º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, não será exigido aviso prévio.*

#### **2.2.2.1. Rescisão antecipada promovida pelo empregador**

Quando a iniciativa da rescisão antecipada é do empregador, este é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, **metade da remuneração a que o empregado teria direito até o termo do contrato**, assim como ocorre nos contratos por prazo determinado da CLT quando não há a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão:

*LC 150, art. 6º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, 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.*

### **2.2.2.2. Rescisão antecipada promovida pelo empregado**

Assim como ocorre nos contratos celetistas, quando a iniciativa é do empregado o empregador poderá descontar-lhe os prejuízos que decorrerem desta rescisão antecipada.

*LC 150, art. 7º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, 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.*

*Parágrafo único. A indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.*

### 2.3. Jornada

Após a promulgação da EC 72/2013, a jornada de trabalho dos trabalhadores domésticos passou a ser limitada em 8 horas diárias e 44 semanais.

A Lei Complementar permitiu a compensação da jornada, de modo que o excesso de horas de um dia possa ser compensado em outro dia.

*LC 150, art. 2º A **duração normal** do trabalho doméstico não excederá **8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais**, observado o disposto nesta Lei.*

*(..)*

*LC 150, art. 2º, § 4º 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.*

Há **duas diferenças** básicas na compensação de horas dos trabalhadores domésticos.

A primeira diferença da compensação para os domésticos está na forma de se pactuar a compensação: para os empregados domésticos basta o **acordo escrito entre ele e o seu empregador** (para os demais empregados tal compensação precisa ser implementada mediante convenção coletiva ou acordo coletivo).

A segunda diferença é que nem todas as horas extras prestadas pelos domésticos podem ser destinadas à compensação ao longo de 1 ano. Para eles, as **primeiras 40 horas extras prestadas** no mês deverão ser **pagas como horas extras** (inc. I abaixo) ou **compensadas ao longo do mesmo mês** (inc. II abaixo), só a partir da 41ª é que poderão ser compensadas em até um ano.

*LC 150, art. 2º, § 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**.

Por exemplo, se o empregado presta 60 horas extras em um mês, ocorrerá o seguinte:

- a) em relação a 40 horas: ou o empregador as paga, no início do mês seguinte, ou ele permite que elas sejam compensadas ao longo do próprio mês;
- b) em relação às 20 horas restantes: ou o empregador paga estas também ou estas poderão ser utilizadas para compensação de horas ao longo de 1 ano.

Compilando isto em um quadro, temos:

<b>Horas extras</b>	<b>Opções legais</b>		
Até a 40ª hora extra	Empregador paga	OU	Compensa dentro <b>do próprio mês</b>
A partir da 41ª hora extra	Empregador paga	OU	Compensa ao longo de <b>1 ano</b>

O empregador será obrigado a controlar a jornada de trabalho do empregado, que poderá ser por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo:

*LC 150, art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.*

Os empregados domésticos não poderão trabalhar nos domingos e feriados, caso contrário, serão pagos em dobro, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

*LC 150, art. 2º, § 8º O **trabalho não compensado** prestado em **domingos e feriados** deve ser pagu em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.*

Entretanto, se o empregado doméstico não laborar no domingo, não terá tal dia computado como jornada, ainda que more e permaneça no local de trabalho:

*LC 150, art. 2º, § 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.***

### **2.3.1. Intervalo intrajornada**

Haverá dois sistemas diferentes de intervalo intrajornada para os empregados domésticos: um para o empregado que reside no local de trabalho e outro para o trabalhador doméstico que reside em outro local.

#### **2.3.1.1. Intervalo intrajornada – empregado não reside no local de trabalho**

Para os empregados que não residem no local de trabalho, a regra para concessão do intervalo intrajornada para os trabalhadores domésticos é de, **no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas**, sem especificação de jornada como há na CLT:

*LC 150, art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, **no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas** (..)*

Entretanto, buscando conferir flexibilidade a tais relações, a LC admite que o **horário de almoço seja reduzido para 30 minutos**, desde que sejam liberados do trabalho também 30 minutos mais cedo e que tal pacto se dê **por escrito**:

*LC 150, art. 13. É obrigatória 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.*

### **2.3.1.2. Intervalo intrajornada – empregado reside no local de trabalho**

Para os empregados que residem no local de trabalho, a LC inova ao permitir a divisão do intervalo intrajornada em dois períodos, com limite mínimo de uma hora cada um, sendo que os dois, somados, deverão observar o limite de quatro horas.

*LC 150, art. 13, § 1º 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.*

Por exemplo: o empregador poderá conceder dois intervalos de duas horas (2+2=4); ou o primeiro de uma e o segundo de três horas (1+3=4).

Caso o intervalo intrajornada seja modificado, será necessário anotá-los nos controles de frequência.

*LC 150, art. 13, § 2º Em caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.*

## 2.4. Tempo parcial

A LC 150 trouxe também a possibilidade de contratação de empregado doméstico em tempo parcial, sendo de, **no máximo, 25 horas semanais**, com salário proporcional à jornada trabalhada.

O limite semanal de jornada do doméstico é o mesmo da CLT (CLT, art. 58-A). A diferença é que, para os domésticos, a LC torna **possível a realização de jornada extraordinária para os empregados domésticos em regime de tempo parcial**, o que é vedado para os trabalhadores celetistas (CLT, art. 59, § 4º).

Entretanto, para os domésticos em **regime de tempo parcial**, é permitida a realização de, **no máximo, 1 hora extra diária**.

*LC 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.*

### 2.4.1. Duração das férias – doméstico em tempo parcial

Por fim, os empregados domésticos em regime de tempo parcial gozam de período de férias inferior a 30 dias de férias anuais, com as mesmas regras dos trabalhadores celetistas (CLT, art. 130-A):

*LC 150, art. 3º, § 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.*

Deste modo, sintetizando este artigo temos (mesmo quadro dos trabalhadores não domésticos em tempo parcial):

<b>Duração <u>semanal</u> do trabalho</b>	<b>Dias de férias</b>
módulo semanal > 22 horas	18 (dezoito) dias corridos
20 < módulo semanal ≤ 22 horas	16 (dezesseis) dias corridos
15 < módulo semanal ≤ 20 horas	14 (quatorze) dias corridos
10 < módulo semanal ≤ 15 horas	12 (doze) dias corridos
5 < módulo semanal ≤ 10 horas	10 (dez) dias corridos
módulo semanal ≤ 5 horas	08 (oito) dias corridos

## 2.5. Escala 12 x 36

No âmbito doméstico também poderá ser estabelecida, mediante acordo escrito, a jornada 12 x 36 horas, conferindo bastante flexibilidade às relações trabalhistas domésticas.

Para os domésticos a Lei Complementar permite, até mesmo, que os intervalos para repouso e alimentação não concedidos sejam indenizados.

A jurisprudência trabalhista é no sentido de que tal intervalo visa à higidez física e mental do trabalhador, propiciando-lhe condições para desenvolver seu labor de maneira segura, não podendo ser suprimido. Assim, a LC 150 representa uma grande mudança nesse sentido.

*LC 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.*

## 2.6. Férias

A regulamentação de férias dos empregados domésticos não possui grandes diferenças em relação às regras celetistas.

Há, basicamente, três diferenças.

A primeira reside na possibilidade de o empregador fracionar o período concessivo em duas partes, o que é hipótese excepcional na CLT. Vejam um quadro comparativo entre as duas disposições:

LC 150	CLT
LC 150, art. 17, § 2º O período de férias <b>poderá, a critério do empregador, ser fracionado</b> em até 2 (dois) períodos (..)	CLT, art. 134, § 1º - <b>Somente em casos excepcionais</b> serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos (..)

Outra diferença consiste no prazo mínimo de cada um dos períodos fracionados. Ao passo que na CLT o período mínimo para férias individuais é de 10 dias, para os domésticos o prazo mínimo é de 14 dias. Vejam a comparação:

LC 150	CLT
LC 150, art. 17, § 2º O período de férias <i>poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo <u>1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.</u></i>	CLT, art. 134, § 1º - Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, <u>um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.</u>

Por fim, outro ponto interessante é a possibilidade de o empregado permanecer durante as férias no local de trabalho. É um ponto polêmico, pois, na prática, o empregado pode até ser compelido a trabalhar ou mesmo fazê-lo por vontade própria, o que descaracterizaria o instituto das férias:

*LC 150, art. 17, § 5º É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias.*

## 2.7. Viagem com a família

É muito comum os empregados domésticos viajarem com a família para a qual trabalham. Para isto, é necessário que exista, previamente, um **acordo escrito** entre as partes.

Nesse sentido, a LC previu o pagamento de um **adicional de, no mínimo, 25% sobre a remuneração**-hora do empregado doméstico que acompanhar o empregador prestando serviços em viagem.

No entanto, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia.

*LC 150, 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. 2º.*

*§ 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.*

## 2.8. Vale-transporte

Em relação ao vale-transporte, a nova lei deixa clara a possibilidade de o empregador fazer o pagamento desse benefício em dinheiro:

*LC 150, art. 19, parágrafo único. A obrigação prevista no art. 4º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, 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.*



## 2.9. Descontos

Em regra, é vedada a realização de descontos no salário dos empregados domésticos, assim como para os celetistas.

Entretanto, excepcionalmente, a lei faculta a realização de alguns descontos, da seguinte forma:

- 1) adiantamento salarial;
- 2) desde que acordado por escrito entre as partes:
  - a. planos de assistência médico-hospitalar e odontológica;
  - b. seguro;
  - c. previdência privada.

A LC prevê ainda que, nessas hipóteses, o desconto **não poderá ultrapassar 20% do salário** (nos mesmos moldes estabelecidos pelo art. 462 da CLT):

*LC 150, art. 18, § 1º 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.*

Para evitar discussões judiciais, a LC 150 já prevê que mesmo constituindo utilidades ao empregado, **tais despesas não têm natureza salarial** e não se incorporam à remuneração do empregado:

*§ 3º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.*

### 2.9.1. Moradia

Em relação à moradia, notem que os empregados domésticos não são obrigados a pagar aluguel se morarem no imóvel **onde trabalham**, de modo que o empregador não poderá lhes descontar a moradia nessa situação.

Entretanto, se residirem em **outro imóvel** de propriedade do empregador, o empregador poderá descontar do salário o valor do aluguel, se isso for acordado.

*LC 150, art. 18. 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. (..)*

*§ 2º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo 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.*

(..)

*§ 4º 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.*

Portanto, o empregador somente pode efetuar descontos do empregado doméstico a título de moradia quando se tratar de **imóvel** situado em **local diverso** daquele que ocorre a prestação dos serviços.

## 2.10. Rescisão contratual

A LC 150 inovou ao criar um fundo para pagamento de indenização ao empregado no caso de despedida sem justa causa.

Assim, **a cada mês**, o empregador é obrigado a depositar **3,2%** da remuneração mensal. Ao final do contrato de trabalho, caso o empregado seja demitido sem justa causa, ele terá direito a sacar este fundo, de modo que esta será sua indenização.

Assim o empregado doméstico não tem direito à multa de 40% do FGTS como os demais empregados celetistas, já que esta foi substituída pela indenização recolhida mensalmente pelo empregador.

*LC 150, 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.*

-----

Notem que esses 3,2% equivalem a 40% do valor mensal depositado pelo empregador a título de FGTS. Ou seja, trata-se justamente de 40% da alíquota do FGTS que é de 8% ao mês.

-----

Diferentemente, quando o contrato for encerrado por **culpa recíproca**, o empregado poderá **sacar metade** dos valores depositados e o empregador a outra metade.

*LC 150, art. 22, § 2º Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.*

Por fim, quando o contrato for encerrado por outros motivos (demissão por justa causa, rescisão por iniciativa do empregado, término do contrato por prazo determinado, falecimento do empregado ou sua aposentadoria), o empregador poderá recuperar a totalidade dos valores pagos:

*LC 150, art. 22, § 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**.*

*§ 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.*

*§ 4º À importância monetária de que trata o caput, aplicam-se as disposições da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei no 8.844, de 20 de janeiro de 1994, inclusive quanto a sujeição passiva e equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, cobrança, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais.*

### **2.10.1. Justa causa**

Em relação às hipóteses de justa causa, a LC 150 praticamente repetiu as alíneas do art. 482 da CLT.

### **2.10.2. Rescisão indireta**

No tocante aos casos de rescisão indireta, a LC 150 repetiu as alíneas do art. 483 da CLT, acrescentando-se um novo tipo que faz referência à Lei Maria da Penha:

*LC 150, art. 27, parágrafo único - O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:*

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

## 2.11. FGTS

A LC 150/2015 regulamentou o direito constitucional ao FGTS assegurado aos domésticos pela EC 72/2013.

Portanto, com a LC 150 tornou-se obrigatório o recolhimento do FGTS por parte dos empregadores domésticos.

Assim, ao serem demitidos sem justa causa, os empregados domésticos poderão efetuar o saque dos valores recolhidos, além do fundo efetuado pelo empregador por meio do recolhimento dos 3,2% mensais.

## 2.12. Seguro-Desemprego (SD)

A LC 150 também regulamentou o direito dos empregados domésticos ao seguro-desemprego, estendido a eles por meio da EC 72/2013. Anteriormente, apenas os domésticos para os quais o empregador recolhia FGTS é que tinham direito ao SD.

Os empregados domésticos passam a ter direito a um salário-mínimo pelo período máximo de três meses no caso de desemprego involuntário.

*LC 150, 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.*

A LC previu, também, algumas hipóteses de cancelamento do benefício:

*LC 150, art. 26, § 2º O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:*

*I - pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;*

*II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;*

*III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou*

*IV - por morte do segurado.*

### **2.13. Prescrição**

Embora ausente na legislação e a doutrina e jurisprudência tivessem estendido a prescrição dos trabalhadores urbanos e rurais aos domésticos, a LC 150 trouxe tal previsão para não deixar dúvidas:

*LC 150, art. 43. 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.***

### **2.14. Salário-família**

Por meio da alteração de redação do art. 65 da Lei nº 8.213/91, o empregado doméstico passou também a ter direito ao salário-família em igualdade de condições com o empregado não doméstico.

Para receber o benefício, bastará que o empregado doméstico entregue a certidão de nascimento do seu filho menor de quatorze anos ao seu empregador:

*Lei nº 8.213/91. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66.*

*Art. 67. [...] O empregado doméstico deve apresentar apenas a certidão de nascimento referida no caput.”*

*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.*

### **3. Conclusão**

Bom pessoal,

A nova lei trouxe diversas modificações na regulamentação dos empregados domésticos, assegurando os direitos previstos constitucionalmente e conferindo flexibilidade a estas relações trabalhistas.

Esperamos que, por meio da comparação destes institutos com aqueles regulamentados pela CLT, vocês consigam compreender e fixar a matéria. Certamente será objeto de cobrança nos próximos concursos.

Um abraço e bons estudos,

Prof. Antonio Daud Jr

Prof. Mário Pinheiro



## **4. Lista de legislação, Súmulas e OJ do TST relacionados à aula**

### **LC 150/2015**

Art. 1º 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.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

Art. 2º A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

§ 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

§ 2º 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.

§ 3º 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.

§ 4º 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.

§ 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.

§ 8º O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

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.

§ 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.

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.

Art. 5º O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias.

§ 1º O contrato de experiência poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias.

§ 2º 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.

Art. 6º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, 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.

Art. 7º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, 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.

Parágrafo único. A indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Art. 8º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, não será exigido aviso prévio.

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. 4º.

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 10 de maio de 1943, e o art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

§ 2º (VETADO).

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. 2º.

§ 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.

Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

Art. 13. É obrigatória 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.

§ 1º 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.

§ 2º Em caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

Art. 14. Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 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.

Art. 15. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 16. 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.

Art. 17. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3º do art. 3º, 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.

§ 1º 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.

§ 2º 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.

§ 3º 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.

§ 4º O abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 5º É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias.

§ 6º As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Art. 18. 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.

§ 1º 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.

§ 2º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo 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.

§ 3º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

§ 4º 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.

Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. A obrigação prevista no art. 4º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, 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.

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.

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.

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.



§ 4º À importância monetária de que trata o caput, aplicam-se as disposições da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei nº 8.844, de 20 de janeiro de 1994, inclusive quanto a sujeição passiva e equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, cobrança, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais.

Art. 23. Não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção.

§ 1º O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias ao empregado que conte com até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador.

§ 2º Ao aviso prévio previsto neste artigo, devido ao empregado, serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

§ 3º 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.

§ 4º A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

Art. 24. O horário normal de trabalho do empregado durante o aviso prévio, quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas no caput deste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos, na hipótese dos §§ 1º e 2º do art. 23.

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da

Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. 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 prevista na alínea "b" do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

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.

§ 1º O benefício de que trata o caput será concedido ao empregado nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

§ 2º O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:

I - pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;

II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou

IV - por morte do segurado.

Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:

I - submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;

II - prática de ato de improbidade;

- III - incontinência de conduta ou mau procedimento;
- IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- V - desídia no desempenho das respectivas funções;
- VI - embriaguez habitual ou em serviço;
- VII - (VETADO);
- VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;
- IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;
- X - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- XI - 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;
- XII - prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:

- I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
- II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;
- III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;
- IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;
- V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;

VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

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

Art. 28. Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador doméstico deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

II - termo de rescisão do contrato de trabalho;

III - declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e

IV - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

Art. 29. O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa.

Art. 30. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido após o cumprimento de novo período aquisitivo, cuja duração será definida pelo Codefat.

## CAPÍTULO II

### DO SIMPLES DOMÉSTICO

Art. 31. É 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 (cento e vinte) dias a contar da data de entrada em vigor desta Lei.

Art. 32. A inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-ão mediante registro em sistema eletrônico a ser disponibilizado em portal na internet, conforme regulamento.

Parágrafo único. A impossibilidade de utilização do sistema eletrônico será objeto de regulamento, a ser editado pelo Ministério da Fazenda e pelo agente operador do FGTS.

Art. 33. O Simples Doméstico será disciplinado por ato conjunto dos Ministros de Estado da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego que disporá sobre a apuração, o recolhimento e a distribuição dos recursos recolhidos por meio do Simples Doméstico, observadas as disposições do art. 21 desta Lei.

§ 1º O ato conjunto a que se refere o caput deverá dispor também sobre o sistema eletrônico de registro das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais e sobre o cálculo e o recolhimento dos tributos e encargos trabalhistas vinculados ao Simples Doméstico.

§ 2º As informações prestadas no sistema eletrônico de que trata o § 1º:

I - têm caráter declaratório, constituindo instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e encargos trabalhistas delas resultantes e que não tenham sido recolhidos no prazo consignado para pagamento; e

II - deverão ser fornecidas até o vencimento do prazo para pagamento dos tributos e encargos trabalhistas devidos no Simples Doméstico em cada mês, relativamente aos fatos geradores ocorridos no mês anterior.

§ 3º O sistema eletrônico de que trata o § 1º deste artigo e o sistema de que trata o caput do art. 32 substituirão, na forma regulamentada pelo ato conjunto previsto no caput, a obrigatoriedade de entrega de todas as informações, formulários e declarações a que estão sujeitos os empregadores domésticos, inclusive os relativos ao recolhimento do FGTS.

Art. 34. 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.

§ 1º As contribuições, os depósitos e o imposto arrolados nos incisos I a VI incidem sobre a remuneração paga ou devida no mês anterior, a cada empregado, incluída na remuneração a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e a Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

§ 2º A contribuição e o imposto previstos nos incisos I e VI do caput deste artigo serão descontados da remuneração do empregado pelo empregador, que é responsável por seu recolhimento.

§ 3º O produto da arrecadação das contribuições, dos depósitos e do imposto de que trata o caput será centralizado na Caixa Econômica Federal.

§ 4º A Caixa Econômica Federal, com base nos elementos identificadores do recolhimento, disponíveis no sistema de que trata o § 1º do art. 33, transferirá para a Conta Única do Tesouro Nacional o valor arrecadado das contribuições e do imposto previstos nos incisos I, II, III e VI do caput.

§ 5º O recolhimento de que trata o caput será efetuado em instituições financeiras integrantes da rede arrecadadora de receitas federais.

§ 6º O empregador fornecerá, mensalmente, ao empregado doméstico cópia do documento previsto no caput.

§ 7º O recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, e a exigência das contribuições, dos depósitos e do imposto, nos valores definidos nos incisos I a VI do caput, somente serão devidos após 120 (cento e vinte) dias da data de publicação desta Lei.

Art. 35. O empregador doméstico é obrigado a pagar a remuneração devida ao empregado doméstico e a arrecadar e a recolher a contribuição prevista no inciso I do art. 34, assim como a arrecadar e a recolher as contribuições, os depósitos e o imposto a seu cargo discriminados nos incisos II, III, IV, V e VI do caput do art. 34, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência.

§ 1º Os valores previstos nos incisos I, II, III e VI do caput do art. 34 não recolhidos até a data de vencimento sujeitar-se-ão à incidência de encargos legais na forma prevista na legislação do imposto sobre a renda.

§ 2º Os valores previstos nos incisos IV e V, referentes ao FGTS, não recolhidos até a data de vencimento serão corrigidos e terão a incidência da respectiva multa, conforme a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

### CAPÍTULO III

#### DA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E TRIBUTÁRIA

Art. 36. O inciso V do art. 30 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.30.....

.....

V - o empregador doméstico é obrigado a arrecadar e a recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço, assim como a parcela a seu cargo, até o dia 7 do mês seguinte ao da competência;

.....” (NR)

Art. 37. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art.18.....

.....

§ 1º Somente poderão beneficiar-se do auxílio-acidente os segurados incluídos nos incisos I, II, VI e VII do art. 11 desta Lei.

.....” (NR)

“Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

.....” (NR)

“Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.

.....

§ 2º A empresa ou o empregador doméstico poderão requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, da empresa, do empregador doméstico ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social.” (NR)

“Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social 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.

.....” (NR)

“Art. 27. Para cômputo do período de carência, serão consideradas as contribuições:

I - referentes ao período a partir da data de filiação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), no caso dos segurados empregados, inclusive os domésticos, e dos trabalhadores avulsos;

II - realizadas a contar da data de efetivo pagamento da primeira contribuição sem atraso, não sendo consideradas para este fim as contribuições recolhidas com atraso referentes a competências anteriores, no caso dos segurados contribuinte individual, especial e facultativo, referidos, respectivamente, nos incisos V e VII do art. 11 e no art. 13.” (NR)

“Art. 34. No cálculo do valor da renda mensal do benefício, inclusive o decorrente de acidente do trabalho, serão computados:

I - para o segurado empregado, inclusive o doméstico, e o trabalhador avulso, os salários de contribuição referentes aos meses de contribuições devidas, ainda que não recolhidas pela empresa ou pelo empregador doméstico, sem prejuízo da respectiva cobrança e da aplicação das penalidades cabíveis, observado o disposto no § 5º do art. 29-A;

II - para o segurado empregado, inclusive o doméstico, o trabalhador avulso e o segurado especial, o valor mensal do auxílio-acidente, considerado como salário de contribuição para fins de concessão de qualquer aposentadoria, nos termos do art. 31;

.....” (NR)

“Art. 35. Ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao trabalhador avulso que tenham cumprido todas as condições para a concessão do benefício pleiteado, mas não possam comprovar o valor de seus salários de contribuição no período básico de cálculo, será concedido o benefício de valor mínimo, devendo

esta renda ser recalculada quando da apresentação de prova dos salários de contribuição.” (NR)

“Art. 37. A renda mensal inicial, recalculada de acordo com o disposto no art. 35, deve ser reajustada como a dos benefícios correspondentes com igual data de início e substituirá, a partir da data do requerimento de revisão do valor do benefício, a renda mensal que prevalecia até então.” (NR)

“Art. 38. Sem prejuízo do disposto no art. 35, cabe à Previdência Social manter cadastro dos segurados com todos os informes necessários para o cálculo da renda mensal dos benefícios.” (NR)

“Art. 63. O segurado empregado, inclusive o doméstico, em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa e pelo empregador doméstico como licenciado.

.....” (NR)

“Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66.

.....” (NR)

“Art.67......”

Parágrafo único. O empregado doméstico deve apresentar apenas a certidão de nascimento referida no caput.” (NR)

“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.

.....” (NR)

Art. 38. O art. 70 da Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.70.....

I - .....

.....

d) até o dia 7 do mês subsequente ao mês de ocorrência dos fatos geradores, no caso de pagamento de rendimentos provenientes do trabalho assalariado a empregado doméstico; e

e) até o último dia útil do segundo decêndio do mês subsequente ao mês de ocorrência dos fatos geradores, nos demais casos;

.....” (NR)

#### CAPÍTULO IV

#### DO PROGRAMA DE RECUPERAÇÃO PREVIDENCIÁRIA DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS (REDOM)

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.

§ 1º O parcelamento abrangerá todos os débitos existentes em nome do empregado e do empregador, na condição de contribuinte, inclusive débitos inscritos em dívida ativa, que poderão ser:

I - pagos com redução de 100% (cem por cento) das multas aplicáveis, de 60% (sessenta por cento) dos juros de mora e de 100% (cem por cento) sobre os valores dos encargos legais e advocatícios;

II - parcelados em até 120 (cento e vinte) vezes, com prestação mínima no valor de R\$ 100,00 (cem reais).

§ 2º O parcelamento deverá ser requerido no prazo de 120 (cento e vinte) dias após a entrada em vigor desta Lei.

§ 3º A manutenção injustificada em aberto de 3 (três) parcelas implicará, após comunicação ao sujeito passivo, a imediata rescisão do parcelamento e, conforme o caso, o prosseguimento da cobrança.

§ 4º Na hipótese de rescisão do parcelamento com o cancelamento dos benefícios concedidos:

I - será efetuada a apuração do valor original do débito, com a incidência dos acréscimos legais, até a data de rescisão;

II - serão deduzidas do valor referido no inciso I deste parágrafo as parcelas pagas, com a incidência dos acréscimos legais, até a data de rescisão.

Art. 41. A opção pelo Redom sujeita o contribuinte a:

I - confissão irrevogável e irretratável dos débitos referidos no art. 40;

II - aceitação plena e irretratável de todas as condições estabelecidas;

III - pagamento regular das parcelas do débito consolidado, assim como das contribuições com vencimento posterior a 30 de abril de 2013.

## CAPÍTULO V

### DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 42. É de responsabilidade do empregador o arquivamento de documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, enquanto essas não prescreverem.

Art. 43. 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.

Art. 44. A Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 11-A:

Art. 11-A. A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.

§ 1º A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora.

§ 2º 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.

§ 3º Durante a inspeção do trabalho referida no caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado.”

Art. 45. As matérias tratadas nesta Lei Complementar que não sejam reservadas constitucionalmente a lei complementar poderão ser objeto de alteração por lei ordinária.

Art. 46. Revogam-se o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, e a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

Art. 47. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.