



LEI COMPLEMENTAR 150/2015

ESQUEMATIZADA PARA CONCURSOS

Olá pessoal,

Aqui é o Antonio Daud, professor de Direito do Trabalho do Estratégia Concursos.

Desta vez estamos aqui para apresentar a nova **lei dos trabalhadores domésticos esquematizada**! A Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, representa o grande marco normativo quando falamos em direitos dos domésticos.

Como havíamos alertado (post de novembro de 2015 - <http://www.estrategiaconcursos.com.br/blog/direito-do-trabalho-trt-23-2/>), já no **início de 2016 começaram a aparecer questões sobre a nova lei**. A LC 150 foi cobrada nos concursos do TRT-14 (RO/AC) e do TRT-23 (MT), ambos organizados pela FCC.

Trata-se de **assunto OBRIGATÓRIO** para quem está estudando para **concursos de tribunais do trabalho** (TRTs ou TST) e para aqueles que estão focados no concurso de **AFT**.

É de se esperar que as questões continuem cobrando a **literalidade da LC 150** por mais algum tempo, motivo pelo qual elaboramos este material com o próprio texto da lei esquematizado! O grande foco é comparar as regras do doméstico com as da CLT.

Como nosso interesse está nas regras trabalhistas da Lei, omitimos os trechos relativos à legislação previdenciária e tributária.

Antes de partir para a lei esquematizada, faremos uma breve contextualização, destacando os direitos constitucionais atualmente aplicáveis aos trabalhadores domésticos.

Além disso, para quem desejar primeiro conferir as **questões comentadas** sobre a lei, segue o link: [questões comentadas](#).

Esta lei faz parte da **coletânea de leis esquematizadas para concursos** do Estratégia Concursos (disponível em <http://www.estrategiaconcursos.com.br/blog/leis-esquematizadas-para-concursos/>).



Breve contextualização

Em abril de 2013, o Congresso Nacional promulgou a Emenda Constitucional 72/2013, que estendeu aos trabalhadores domésticos diversos direitos que antigamente eram assegurados somente aos trabalhadores urbanos e rurais.

Essa ampliação de direitos ocorreu por meio da alteração do parágrafo único do art. 7º da CF, cujo texto passou a ser o seguinte:

*CF, art. 7º, parágrafo único. **São assegurados** à categoria dos **trabalhadores domésticos** os direitos previstos nos incisos **IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII** e, **atendidas as condições estabelecidas em lei** e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos **I, II, III, IX, XII, XVIII, XXV e XXVIII**, bem como a sua integração à previdência social.*

Da atual redação, percebemos o seguinte:

- ✓ mesmo após a EC 72/2013, há um grupo de **direitos** que **continua não sendo estendido aos empregados domésticos** pelo texto constitucional;
- ✓ há um grupo de **direitos que não dependem de regulamentação** por norma infraconstitucional. São as chamadas normas constitucionais de eficácia plena, pois possuem **aplicabilidade imediata** (*incisos destacados em amarelo no texto acima*);
- ✓ na segunda parte do parágrafo único, encontram-se os **direitos que dependiam de regulamentação**, realizada pela Lei Complementar nº 150/2015. Este segundo grupo é formado por normas constitucionais de eficácia limitada, cuja aplicabilidade dependia da regulamentação por norma infraconstitucional (*incisos destacados em azul*).

Para facilitar a memorização dos **direitos constitucionais aplicáveis aos domésticos**, elaboramos alguns quadros que agrupam os incisos do artigo 7º da seguinte maneira:

- 1) Direitos estendidos originariamente aos domésticos
- 2) Direitos ampliados pela EC 72/2013 – aplicabilidade imediata
- 3) Direitos ampliados pela EC 72/2013 – atendidas as condições legais (LC 150/2015)
- 4) Direitos que continuam não estendidos aos domésticos



Para conhecimento, seguem os direitos previstos aos domésticos pela redação original da CF (antes da EC 72) – todos mantidos após a alteração:

Direitos da CF/88 originariamente estendidos aos trabalhadores domésticos

- Salário mínimo (inciso IV)
- Irredutibilidade do salário (inciso VI)
- Décimo terceiro salário (inciso VIII)
- Repouso semanal remunerado (inciso XV)
- Férias anuais remuneradas com 1/3 (inciso XVII)
- Licença à gestante (inciso XVIII)
- Licença paternidade (inciso XIX)
- Aviso prévio (inciso XXI)
- Aposentadoria (inciso XXIV)

O segundo grupo trata dos direitos que eram assegurados aos urbanos e rurais e não aos domésticos, aplicando-se agora a estes últimos de forma imediata:

Direitos ampliados pela EC 72/2013 – aplicabilidade imediata

- Garantia do mínimo aos que percebem remuneração variável (inciso VII)
- Proteção ao salário na forma da lei (inciso X)
- Duração do trabalho não superior a 8h/dia e 44h/semanais (inciso XIII)
- Remuneração do trabalho extraordinário \geq 50% da hora normal (inciso XVI)
- Redução dos riscos inerentes ao trabalho – normas de SST¹ (inciso XXII)
- Reconhecimentos de ACT e CCT² (inciso XXVI)
- Proibição de diferença de salário por motivo de sexo, idade, cor, estado civil (inciso XXX)
- Proibição de discriminação em salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI)
- Proibição de trabalho noturno, perigoso e insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 (inciso XXXIII)

¹ Normas de Segurança e Saúde no Trabalho, também conhecidas como Segurança e Medicina do Trabalho.

² Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalho.



Abaixo um quadro do terceiro grupo, dos direitos que foram ampliados pela EC 72/2013 atendidas as condições que a lei estabelecer (condições previstas na LC 150/2015)³:

Direitos ampliados pela EC 72/2013 – atendidas as condições estabelecidas em lei

- Proteção contra despedida arbitrária (inciso I)
- Seguro-Desemprego (inciso II)
- FGTS⁴ (inciso III)
- Remuneração do trabalho noturno superior ao diurno (inciso IX)
- Salário-família (inciso XII)
- Auxílio aos filhos e dependentes em creches e pré-escolas (inciso XXV)
- Seguro contra acidentes de trabalho (inciso XXVIII)

Complementando os incisos faltantes do art. 7º, o quadro abaixo elenca os direitos que **não** foram estendidos aos domésticos (nem pela redação original da CF/88 nem pela EC 72/2013):

Direitos que continuam não elencados no art. 7º, § único

- Piso salarial (inciso V)
- Participação nos lucros ou resultados (inciso XI)
- Jornada máxima 6 horas/dia para TIR (inciso XIV)
- Proteção ao mercado de trabalho da mulher (inciso XX)
- Adicional de insalubridade, periculosidade e penosidade (inciso XXIII)
- Proteção em face da automação (inciso XXVII)
- Prescrição bienal e quinquenal (inciso XXIX)
- Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (inciso XXXII)
- Igualdade de direitos entre empregado e trabalhador avulso (inciso XXXIV)

Seguindo adiante, percebemos que, dois anos após a promulgação da EC 72, foi publicada a LC 150/2015 regulamentando as mudanças trazidas com a

³ Seriam normas de eficácia limitada, como estudamos em Direito Constitucional.

⁴ Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.



Emenda. 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 da hora noturna (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 recolher 8% de FGTS - que antes era opcional - e mais 3,2% para um fundo que vai custear as multas rescisórias. O empregador doméstico tem até o dia 7 do mês seguinte ao da competência para recolher.
- 3) **seguro-desemprego**: 1 salário-mínimo pelo período máximo de 3 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).



Nova lei dos trabalhadores domésticos

Segue abaixo um resumo da topologia da LC 150 (isto é, em qual(is) artigo(s) cada assunto está localizado):

QUADRO ÍNDICE - LC 150/2015		
CAPÍTULOS	ARTIGOS	ASSUNTO
I CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO	1º	✓ Definição legal de trabalhador doméstico
	2º - 3º	✓ Jornada de trabalho
	4º - 8º	✓ Contrato de trabalho doméstico por prazo determinado (hipóteses e prazos)
	9º	✓ Anotação da CTPS
	10	✓ Escala 12x36
	11	✓ Doméstico em viagem com o empregador
	12 - 13	✓ Jornada de trabalho: controle
	14	✓ Jornada de trabalho: trabalho noturno
	15 - 16	✓ Jornada de trabalho: descansos
	17	✓ Férias
	18	✓ Descontos salariais: hipóteses e limite
	19 - 20	✓ Leis aplicáveis aos domésticos: aplicação subsidiária da CLT
	21	✓ FGTS
	22 - 24	✓ Extinção contratual
	25	✓ Licença-maternidade
	26 e 28 - 30	✓ Seguro-Desemprego
27	✓ Hipóteses de justa causa e de rescisão indireta	
II SIMPLES DOMÉSTICO	31 a 35	✓ Alíquotas e funcionamento do Simples Doméstico e do eSocial
III LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E TRIBUTÁRIA	36 a 38	✓ Alterações na legislação previdenciária e tributária
IV REDOM	39 a 41	✓ Parcelamento a empregadores inadimplentes - <i>já perdeu a eficácia</i>
V DISPOSIÇÕES FINAIS	42 a 47	✓ Revogou a Lei 5.859/1972 (antiga lei dos domésticos). ✓ Dispôs sobre a prescrição aplicável aos domésticos. ✓ Responsabilidade do empregador pela guarda dos documentos comprobatórios.



LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015

Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I **DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO**

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.*

Comentário:

O empregado doméstico é, portanto, aquele que presta serviços:

- ✓ de forma **contínua** (≠ natureza não eventual, previsto na CLT)
- ✓ **subordinada**
- ✓ **onerosa**
- ✓ **pessoal**
- ✓ **finalidade não lucrativa** à pessoa ou à família
- ✓ no âmbito residencial
- ✓ por mais de 2 dias por semana (portanto, **3 ou mais dias/semana**).



Comentário:

A grande novidade da LC 150 é a criação de um **requisito objetivo para a existência da relação de emprego doméstico: prestação de serviços por mais de 2 dias por semana**. A lei, portanto, deixa claro quando o trabalhador passará a ser considerado empregado doméstico.

É importante ficar claro que são domésticos, além do trabalhador que realiza tarefas como lavar e passar roupas, cozinhar, arrumar a casa, aquele que labora como babá, caseiro, enfermeiro particular, entre outros.

Além disso, não pode haver finalidade lucrativa com o trabalho do doméstico. Portanto, se o empregador começa a vender os bolos que a empregada doméstica ajuda a fazer, por exemplo, o trabalho deixa de ser doméstico e passa a ser um empregado urbano comum.

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.*

Comentário:

A nova Lei **proíbe**, expressamente, o exercício do **trabalho doméstico para os menores de 18 anos de idade**, conforme já sinalizava a Convenção OIT ratificada pelo Brasil (Decreto 6.481/2008, art. 2º c/c item 76 da Lista TIP).

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.*



Comentário:

Até a EC 72/2013 não havia um limite na legislação para a jornada dos empregados domésticos. Por esse motivo, a jornada desses trabalhadores era chamada de "não tipificada".

Após a promulgação da EC 72/2013, a jornada de trabalho dos trabalhadores domésticos passou a ser como a dos trabalhadores urbanos e rurais: no máximo, 8 horas diárias e 44 semanais.

Nesta esteira, a Lei tornou **obrigatório o registro do horário de trabalho do doméstico** (art. 12), de forma semelhante ao disposto no art. 74, §2º, da CLT.

§ 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.

Comentário:

Junto com a tipificação da jornada dos domésticos, foi assegurado o direito dos domésticos às **horas extras**, com adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal.

Além disso, para permitir o cálculo do valor do salário-hora, ficou definido o **divisor de 220 horas**, se o empregado laborar 44 horas semanais.

Como assim?

Se, por exemplo, o empregado doméstico ganhar R\$ 1.100,00 por mês (e trabalhar a jornada máxima de 44 horas semanais), o valor da sua hora será de R\$ 5,00 (isto é, R\$ 1.100,00 ÷ 220).

Portanto, nesse exemplo, o valor da hora extra desse doméstico sairá por R\$ 7,50 (isto é, R\$ 5,00 + o adicional de 50% sobre esse valor).



§ 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.

Comentário:

Há **duas diferenças** básicas na **compensação de horas** dos trabalhadores domésticos em relação aos celetistas, comentadas a seguir.

Comentário (1/2):

A primeira diferença da **compensação** para os domésticos (§4º acima) está na forma de se pactuar a compensação: para os empregados domésticos basta o **acordo escrito entre ele e o seu empregador - não precisa de norma coletiva** (para os demais empregados, a compensação na modalidade banco de horas precisa ser implementada mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho).

§ 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.



Comentário (2/2):

A segunda diferença (§5º acima) é que nem todas as horas extras prestadas pelos domésticos podem ser destinadas à compensação ao longo de 1 ano.

Para os domésticos, as **primeiras 40 horas extras** do mês deverão ser ou **pagas como tal** (inc. I abaixo) ou **compensadas ao longo do próprio mesmo mês** (inc. II abaixo). Somente a partir da 41ª hora extra do mês é que poderá se destinar à compensação em até um ano (banco de horas).

Compilando isto em um quadro, temos:

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

Comentário:

Via de regra, os empregados domésticos não trabalharão aos domingos e feriados.

Caso trabalhem, este(s) dia(s) poderá ou ser compensando **ou ser pago em dobro**, sem prejuízo da remuneração do 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.



Art. 3º Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

Comentário:

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).

§ 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.

Comentário:

Entretanto, 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).

Mas há um limite! Para os domésticos em regime de tempo parcial, é permitida a realização de, **no máximo, 1 hora extra diária**.

§ 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 (dezesesseis) 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.

Comentário:

As regras dos incisos do § 3º são as mesmas dos trabalhadores celetistas em tempo parcial. Sintetizando-as, temos:

Duração <u>semanal</u> do trabalho	Dias de férias
módulo semanal > 22 horas	18 (dezoito) dias corridos
20 < módulo semanal ≤ 22 horas	16 (dezesesseis) 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

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.

Comentário:

A regulamentação do contrato por prazo determinado do empregado doméstico é bastante semelhante à dos empregados não domésticos (Lei 6.019/74 e CLT, art. 443).

A nova lei dos domésticos permite, portanto, a celebração de contratos por prazo determinado nas seguintes hipóteses (prazos máximos já incluem a prorrogação permitida):

- 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).

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.

Comentário:

Assim como ocorre com os contratos celetistas, 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. No art. 6º, a seguir, temos a rescisão antecipada promovida pelo empregador. No art. 7º, a rescisão promovida pelo empregado.

De qualquer maneira, **durante a vigência destes contratos não é exigido aviso prévio**, como prevê o art. 8º.



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.

Comentário:

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

Por exemplo: imagine o caso em que o contrato tem vigência de 24 meses. Se o trabalhador é demitido após 4 meses de trabalho, percebemos que o encerramento foi antecipado em 20 meses. Portanto, como a indenização é paga pela metade ($20 \div 2$), será devido ao trabalhador, por ocasião da sua rescisão, uma indenização de 10 meses de remuneração.

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.

Comentário:

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

Entretanto, há um limite para isto! O limite é calculado na forma descrita no comentário anterior.

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 1º de maio de 1943, e o art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

Comentário:

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

O TST já admitia a escala de 12 x 36 para outros trabalhadores, desde que previsto em norma coletiva (SUM-444).

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.



Comentário:

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 (o que lembra o adicional de transferência previsto no art. 469, §3º, da CLT).

Por exemplo: se, durante a viagem, ele trabalhou 8 hs/dia. Ele vai receber o adicional de 25% sobre estas 8 horas.

Vejam que este adicional não se confunde com hora extra. Se ele prestar horas extras em viagem, além do adicional de 25%, ele receberá o adicional de 50% sobre as horas extras.

No entanto, serão consideradas apenas as **horas efetivamente trabalhadas** no período. Caso sejam prestadas horas extras, elas poderão, inclusive, ser objeto de compensação (como previsto no § 3º acima).

Portanto, mesmo que o empregado viaje à trabalho (e estando fora de sua residência), se, durante a noite, por exemplo, o empregado doméstico não prestar serviços, este período não poderá ser computado como jornada.

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.*



Comentário:

A regra geral para concessão do intervalo intrajornada para os trabalhadores domésticos é de, **no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas**, sem vinculação à jornada do trabalhador, como há na CLT.

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**.

Comentário:

Além da possibilidade de redução para 30 minutos, há outra diferença na LC 150 em relação à CLT.

O §1º abaixo inova ao permitir a divisão do intervalo intrajornada. É isso mesmo! O dispositivo prevê que, para os **empregados que residem no local de trabalho**, poderá haver o fracionamento em dois períodos.

Mas há limites para isto! Cada um desses dois períodos deve ter, no mínimo, uma hora cada um. Além disso, os dois, somados, deverão observar o limite de quatro horas.

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 conforme prevê o §1º abaixo, será necessário anotá-los nos controles de frequência.

§ 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.

Comentário:

A partir da EC 72/2013 e da LC 150/2015, o doméstico passou a ter direito ao recebimento do adicional noturno da mesma forma que os empregados urbanos, a saber:

- a) O horário noturno é das 22hs às 5hs do dia seguinte;
- b) O adicional noturno é de 20%;
- c) A hora noturna é ficta, sendo de 52 minutos e 30 segundos (e não de 60 minutos).

§ 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.

Comentário:

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

Há, basicamente, três destaques/diferenças em relação à CLT, detalhadas nos comentários a seguir.



§ 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.

Comentário (1/3):

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

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

Comentário (2/3):

A segunda 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 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> .	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> .

§ 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.

Comentário (3/3):

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.

§ 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.

Comentário:

O empregador **não poderá descontar** do salário do empregado o fornecimento de:

- ✓ Alimentação
- ✓ Vestuário
- ✓ Higiene
- ✓ Moradia (em regra).

Além disso, se viajar com a família prestando serviços, também não poderá descontar despesas com:

- ✓ transporte
- ✓ hospedagem
- ✓ alimentação.

§ 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.



Comentário:

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) se houver acordo escrito entre as partes:
 - a. planos de assistência médico-hospitalar e odontológica;
 - b. seguro de vida;
 - c. previdência privada.

A LC prevê ainda que, nessas hipóteses, esses descontos **não poderão ultrapassar 20% do salário** (nos mesmos moldes estabelecidos pelo art. 462 da CLT).

§ 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.

Comentário:

Portanto, se o empregado morar no mesmo imóvel que o empregador (por exemplo, na DCE - Dependência Completa de Empregada - do apartamento do empregador), ele não pode descontar a moradia do empregado.

Mas, ao contrário, quando o empregador fornece um **outro imóvel** para que o empregado resida, aí sim, ele poderá cobrar, desde que acordo por escrito entre as partes.

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



Comentário:

Para prevenir discussões judiciais a respeito, 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.

§ 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.

Comentário:

Também para prevenir discussões judiciais, a impede que o empregado reclame, futuramente, direitos de posse ou de propriedade sobre a moradia fornecida pelo empregador durante o contrato de trabalho.

Portanto, o caseiro que morava no sítio, por exemplo, para zelar dele, não pode reclamar direitos sobre o imóvel no qual residia.

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.*

Comentário:

Com esse artigo, a LC 150 sepultou a discussão doutrinária e jurisprudencial que havia sobre a aplicação de algumas regras da CLT para os domésticos.

Isto porque ela determinou a aplicação subsidiária da CLT para disciplinar a relação de emprego doméstica. Portanto, havendo omissão da LC 150/2015, vale a regra da CLT.

Dessa forma, entende-se que houve revogação tácita do art. 7º, alínea "a", da CLT, que previa que aquele normativo só se aplicaria aos empregados domésticos quando expressamente determinado.

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.

Comentário:

Em relação ao vale-transporte, a nova lei deixa clara a possibilidade de o empregador fazer o pagamento desse benefício em dinheiro, sem que esses valores repercutam em parcelas salariais a que tem direito o empregado (assim como previsto na Lei 7.418/1985, art. 2º, que instituiu o vale-transporte)

Portanto, em termos simples, o empregador pode pagar o vale-transporte em dinheiro!

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.*

Comentário:

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 (**8% da remuneração mensal**).

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



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.*

Comentário:

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

A **cada mês**, o empregador depositará **3,2%** da remuneração mensal do empregado. Ao final do contrato de trabalho, caso o empregado seja demitido sem justa causa, ele terá direito a sacar este fundo, de sendo esta 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. Na verdade, esses 3,2% consistem uma espécie de provisão para viabilizar o pagamento da indenização compensatória pela demissão injusta.

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.

§ 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.

Comentário:

Por outro lado, quando o contrato for encerrado por outros motivos, exceto a culpa recíproca (ou seja: justa causa, rescisão por iniciativa do empregado, término não antecipado do contrato por prazo determinado, falecimento do empregado ou sua aposentadoria), **o empregador poderá recuperar a totalidade dos valores pagos.**



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

Comentário:

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

§ 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.

Comentário:

Aqui a LC repetiu as regras da Lei do Aviso Prévio (Lei 12.506/2011), sem novidades. Portanto, nada muda em relação ao empregado urbano.

§ 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.

Comentário:

Assim como ocorre com os celetistas (CLT, art. 488), quando o empregado doméstico for demitido sem justa causa, ele terá direito à **redução de sua jornada durante o aviso prévio** trabalhado.

E como funciona esta redução?

O **empregado poderá optar entre:**

- a) redução de **2 horas diárias**; ou
- b) faltar por **7 dias corridos**.

É importante destacar que, em qualquer desses casos, **não haverá redução salarial** durante o aviso!

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.



Comentário:

Para deixar claro, a LC 150 assegurou às empregadas gestantes o direito à estabilidade, mesmo quando a confirmação da gravidez se dá durante o aviso prévio, ainda que indenizado (assim como ocorre com as empregadas urbanas).

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.*

Comentário:

Juntamente com o FGTS, a LC 150 assegurou 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.

O recebimento contínuo é aquele em que o empregado não se reemprega durante o recebimento das parcelas. Assim, todas as parcelas são pagas consecutivamente.

O recebimento alternado, por sua vez, é aquele em que o trabalhador se reemprega durante o recebimento das parcelas, tem o benefício suspenso e, ao ficar novamente desempregado, recebe as parcelas remanescentes.

§ 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.



Comentário:

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

A grande novidade consta do inciso I do art. 27:

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

Não é de hoje que conhecemos casos de cuidadores de idosos ou babás maltratando aqueles que deveriam assistir. Portanto, se forem pegos nesta conduta, haverá demissão por justa causa!

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.



Comentário:

No tocante aos casos de rescisão indireta, a LC 150 repetiu as alíneas do art. 483 da CLT. A novidade é a inclusão de nova hipótese que faz referência à Lei Maria da Penha:

LC 150, art. 27, parágrafo único, VII - empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres;

Portanto, se houver violência doméstica no local de trabalho, o empregado doméstico poderá pleitear judicialmente a rescisão indireta.

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

Comentário:

O Simples Doméstico foi criado para simplificar e unificar o pagamento de tributos e demais encargos do empregador doméstico.

Neste art. 34 encontram-se discriminadas as parcelas devidas pelo empregador, as quais são pagas mediante um **documento único de arrecadação**, emitido pelo sistema eSocial.

Em relação às parcelas trabalhistas, notamos que o **FGTS** é pago à alíquota de **8% da remuneração** mensal do empregado. **Adicionalmente**, deve ser recolhida a **alíquota de 3,2%** como provisão para a indenização em caso de despedida sem justa causa.

A contribuição para o financiamento do **seguro contra acidentes do trabalho é de 0,8%** para o doméstico.

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

(..)

CAPÍTULO IV

DO PROGRAMA DE RECUPERAÇÃO PREVIDENCIÁRIA DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS (REDOM)

(..)



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.*

Comentário:

Aqui, como se diz por aí, a regra é clara! O empregador deve guardar e conservar os documentos comprobatórios enquanto o direito de reclamar do empregado não prescreve!

O prazo é o mesmo prazo prescricional. Portanto, em regra, deverá guardar os documentos comprobatórios por 5 anos, contados do fato a que se referem.

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.*



Comentário:

Para não haver mais dúvidas, a prescrição aplicável aos domésticos é a mesma dos trabalhadores urbanos e rurais, a qual encontra-se prevista no art. 7º, XXIX, da CF.

Notem, contudo, que a Constituição não estendeu tal “direito” aos domésticos (nem mesmo após a EC 72/2013). O tema foi trazido no art. 43 da LC 150.

Desta maneira, há dois prazos de prescrição para os trabalhadores domésticos: a **prescrição bienal** e a **prescrição quinquenal**, e a exigibilidade dos direitos trabalhistas deve observar ambas.

Sérgio Pinto Martins (Direito do Trabalho. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 701.) diz que:

“O prazo de prescrição para o empregado urbano ou rural [ou do empregado doméstico] propor ação na Justiça do Trabalho é de dois anos a contar da cessação do contrato de trabalho. (...) Observado esse prazo, é possível o empregado postular os direitos relativos aos últimos cinco anos a contar do ajuizamento da ação (...).”

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.”



Comentário:

Como se sabe, o trabalho doméstico se desenvolve, na maioria dos casos, na residência do empregador, a qual é protegida constitucionalmente pela inviolabilidade do domicílio:

CF, XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;

Segundo esta garantia, à exceção de casos de flagrante delito, desastre, prestar socorro ou por determinação judicial, não se pode adentrar nos lares brasileiros sem o consentimento do morador.

Ora, então como viabilizar a fiscalização do trabalho doméstico?

Buscando solucionar este impasse, a LC 150 alterou a lei que dispõe sobre a carreira dos Auditores-Fiscais do Trabalho (Lei 10.593/2002), incluindo o art. 11-A, para dispor especificamente sobre a fiscalização do trabalho doméstico.

Portanto, a partir da LC 150, a fiscalização do trabalho pode, em tese, fiscalizar dentro da sua residência.

Assim sendo, a **ação de fiscalização** (e o respectivo ingresso do Auditor na residência) **deverá ser agendada**. Além disso, a inspeção depende do consentimento do morador e deverá ser acompanhada por ele.

Nesta fiscalização, será observado, também, o **critério da dupla visita** como regra.

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.*



Comentário:

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

Some-se a isso a aplicação subsidiária da CLT que passou a valer após 1º/6/2015.

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

Brasília, 1º de junho de 2015; 194º da Independência e 127º da República.

DILMA ROUSSEFF
Marivaldo de Castro Pereira
Tarcísio José Massote de Godoy
Manoel Dias
Carlos Eduardo Gabas
Miguel Rossetto
Giovanni Benigno Pierre da Conceição Harvey
Eleonora Menicucci de Oliveira