

ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 (REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO)
COMPARATIVO E NOTAS INICIAIS
 RICARDO RESENDE

REGULAMENTAÇÃO “ANTIGA” MANTIDA	REGULAMENTAÇÃO “NOVA” ¹ IDÊNTICA À DISPENSADA AOS EMPREGADOS EM GERAL	REGULAMENTAÇÃO “NOVA” INÉDITA
VÍNCULO DE EMPREGO		
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 ² .		Considera-se empregado doméstico 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 . ³
ANOTAÇÃO DA CTPS		
	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 por prazo determinado.	
PRAZO DO CONTRATO		
	O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias. O contrato de experiência poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias. O contrato de experiência que, havendo continuidade	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. ⁴

¹ Assim considerada inclusive a replicação, na Lei Complementar 150/2015, de direitos constitucionalmente estendidos ao doméstico pela EC 72/2013.

² Existia previsão neste sentido na Lista TIP.

³ Finalmente há um parâmetro legal objetivo para a caracterização da *continuidade*, requisito do vínculo de emprego doméstico. Até então existia apenas a construção jurisprudencial, acarretando inegável insegurança jurídica às partes.

⁴ Embora semelhantes às hipóteses previstas pela CLT para contratação por prazo determinado (art. 443, §2º, da CLT), bem como pela Lei nº 6.019/1974 (art. 2º), pode ser observada certa adaptação às peculiaridades do trabalho doméstico.

ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 (REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO)
COMPARATIVO E NOTAS INICIAIS
 RICARDO RESENDE

	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.	No caso da segunda hipótese (II), a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 2 (dois) anos.
	Durante a vigência dos contratos por prazo determinado , o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato. ⁵	
	Durante a vigência dos contratos por prazo determinado, 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. ⁶	
	Durante a vigência dos contratos por prazo determinado não será exigido aviso prévio. ⁷	
JORNADA DE TRABALHO		
	A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais.	Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado ⁸ , se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

⁵ Mesmo teor do art. 479 da CLT.

⁶ Mesmo teor do art. 480 da CLT.

⁷ Mesmo teor do art. 487, caput, da CLT. Observe-se, por oportuno, que não foi estendida ao doméstico, ao menos expressamente, a previsão do art. 481 da CLT (cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada do contrato a termo).

⁸ No caso do doméstico, o banco de horas, também previsto para os empregados em geral (art. 59, §2º, da CLT), pode ser pactuado mediante simples acordo individual escrito. Para os empregados em geral, exige-se negociação coletiva prévia (Súmula 85, V, TST).

ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 (REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO)

COMPARATIVO E NOTAS INICIAIS

RICARDO RESENDE

	A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.	No regime de compensação será devido o pagamento , como horas extraordinárias, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho. ⁹
	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.	Das 40 (quarenta) horas referidas acima 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. ¹⁰
	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.	O saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais, com a dedução prevista, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano. ¹¹
	Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas , calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.	A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado , com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias. ¹²
	Os intervalos previstos na LC 150, 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.	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. ¹³

⁹ Sem correspondente na legislação trabalhista até então em vigor. Dispositivo normalmente encontrado em normas coletivas.

¹⁰ Sem correspondente na legislação trabalhista até então em vigor. Parece ser uma espécie de compensação da compensação.

¹¹ O prazo para compensação das horas do banco é o mesmo estabelecido para os empregados em geral (art. 59, §2º, CLT), mas para o doméstico apenas o saldo (subtraídas as 40 primeiras horas suplementares, que devem ser remuneradas, e a *dedução mensal*, se for o caso) fica sujeito à compensação.

¹² Para os empregados em geral que trabalham sob o regime de tempo parcial é vedada, em qualquer hipótese, a prorrogação da jornada de trabalho (art. 59, §4º, da CLT).

¹³ A compensação de jornada em regime de plantões, como, por exemplo, 12x36, não tem previsão legal para os empregados em geral, porém é admitida pela jurisprudência, desde que pactuada em situações excepcionais, mediante negociação coletiva, nos termos da Súmula 444 do TST. Além de permitir a pactuação de tal

ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 (REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO)
COMPARATIVO E NOTAS INICIAIS
 RICARDO RESENDE

	O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro , sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.	A remuneração mensal pactuada pelo trabalho no regime 12x36 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), e o art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. ¹⁴
	Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.	É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo. ¹⁵
	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.	
ACOMPANHAMENTO DO EMPREGADOR EM VIAGENS		
	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. ¹⁶	O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes. ¹⁷

regime para o trabalho doméstico mediante simples acordo individual escrito, o legislador estabeleceu uma verdadeira excecção, sem qualquer parâmetro na legislação até então em vigor, que é a legitimação da simples indenização dos intervalos para repouso ou alimentação.

¹⁴ Para os empregados em geral o salário, no regime 12x36, remunera apenas o trabalho e os DSR, mas não os feriados, que devem ser pagos em dobro se trabalhados (Súmula 444 do TST). Para o doméstico, o legislador estabeleceu uma espécie de *pagamento compassivo*, englobando todos os possíveis eventos temporais (da duração normal do trabalho, é claro) no salário.

¹⁵ Para os empregados em geral o registro de ponto é obrigatório apenas para o empregador que tem mais de dez empregados (art. 74, §2º, da CLT). No caso do doméstico, um único empregado já obriga o empregador a manter tal controle.

¹⁶ Embora sem correspondente expresso na legislação que rege o empregado em geral, na prática é esta a regra aplicável, tendo em vista que o empregado, em regra, não recebe, quando viajando a serviço, pelo tempo não trabalhado efetivamente.

¹⁷ Para os empregados em geral nem sempre é exigido o acordo prévio para que sejam exigidas viagens a trabalho, notadamente nas hipóteses em que as viagens são da própria natureza da atividade desenvolvida.

ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 (REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO)
COMPARATIVO E NOTAS INICIAIS
 RICARDO RESENDE

		A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal. ¹⁸ Tal remuneração, entretanto, poderá ser, mediante acordo, convertida em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado.
TRABALHO NOTURNO		
	Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.	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. ¹⁹
	A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.	
	A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.	
	Nos horários mistos , assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplicam-se às horas de trabalho noturno as normas relativas ao trabalho noturno.	
DESCANSOS		
Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplica a Lei nº 605/1949 (descanso semanal remunerado e feriados). ²⁰	Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.	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,

¹⁸ Sem correspondente na legislação até então em vigor.

¹⁹ O dispositivo, sem correspondente expresso na legislação trabalhista até então em vigor, visa evitar o pagamento complessivo do adicional noturno.

²⁰ Embora não houvesse disposição expressa a respeito, a alínea “a” do art. 5º da Lei nº 605/1949, que excluía expressamente de seu âmbito de incidência do empregado doméstico, já havia sido revogada pela Lei nº 11.324/2006.

ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 (REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO)
COMPARATIVO E NOTAS INICIAIS
 RICARDO RESENDE

	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 .	mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos . ²¹
		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. ²² Modificado o intervalo desta forma, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.
FÉRIAS		
O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias , salvo no caso de regime de tempo parcial, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família. ²³	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)	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 . ²⁴

²¹ O intervalo intrajornada, embora, em princípio, tenha seguido o parâmetro celetista (art. 71, *caput*, da CLT), poderá ser reduzido para até 30 minutos mediante simples acordo individual escrito, ao passo que, para o empregado em geral, o intervalo somente pode ser reduzido mediante autorização do MTE, e atendidas as condições estabelecidas pelo §3º do art. 71 da CLT.

²² Sem correspondente na legislação trabalhista até então em vigor. A figura mais próxima seria a do §2º do art. 71 da CLT, mas, no caso do doméstico, a possibilidade de fracionamento do intervalo é muito mais genérica e, portanto, abrangente.

²³ O direito às férias já era assegurado ao doméstico, nestes termos, pelo art. 3º da Lei nº 5.859/1972.

²⁴ Para os empregados em geral, o fracionamento das férias é exceção, e não regra, porém exige-se que um dos períodos não seja inferior a dez dias corridos (art. 134, §1º, da CLT).

ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 (REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO)

COMPARATIVO E NOTAS INICIAIS

RICARDO RESENDE

	<p>horas;</p> <p>IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;</p> <p>V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;</p> <p>VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.</p>	
	<p>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.</p>	<p>O abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.²⁵</p>
	<p>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.</p>	<p>É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias.²⁶</p>
	<p>As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.</p>	
REMUNERAÇÃO		
<p>Poderão ser descontadas as despesas com moradia quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.²⁷</p>		<p>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</p>

²⁵ Para os empregados em geral, a conversão de até 1/3 das férias em pecúnia (abono) deve ser requerido até 15 dias antes do término do período aquisitivo (art. 143, §1º, da CLT).

²⁶ Sem correspondente na legislação até então em vigor, mas é decorrência lógica das circunstâncias de vida de quem reside no local de trabalho.

²⁷ Regra prevista no art. 2º-A, §1º, da Lei nº 5.859/1972, com a redação dada pela Lei nº 11.324/2006.

ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 (REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO)
COMPARATIVO E NOTAS INICIAIS
 RICARDO RESENDE

		viagem. ²⁸ As despesas referidas não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos. ²⁹
Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico , a ele também se aplicam as Leis nº 4.090/1962 e nº 4.749/1965, que tratam da gratificação natalina. ³⁰		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. ³¹
		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. ³²
VALE-TRANSPORTE		
Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico , a ele também se aplica a Lei nº 7.418/1985, que instituiu o vale-transporte. ³³		A obrigação de conceder o vale-transporte poderá ser substituída, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas

²⁸ A primeira parte já era prevista no art. 2º-A da Lei nº 5.859/1972. A parte final, entretanto, é inédita.

²⁹ Embora esta regra já estivesse prevista no art. 2º-A, §2º, da Lei nº 5.859/1972, com a redação dada pela Lei nº 11.324/2006, foi mantida nesta coluna para fins de melhor organização do texto.

³⁰ Embora não houvesse disposição expressa no sentido da aplicabilidade também ao doméstico das leis que dispõem sobre o décimo terceiro salário também, na prática já eram aplicadas, tendo em vista a necessidade de concretização de direito constitucionalmente assegurado também aos domésticos.

³¹ Para os empregados em geral são permitidos expressamente apenas os descontos decorrentes de adiantamentos, bem como aqueles previstos em lei ou norma coletiva (art. 462 da CLT), embora o TST admita o desconto nos casos mencionados (Súmula 342). De qualquer forma, a limitação dos descontos a 20% do salário não tem correspondente na lei nem na jurisprudência consolidada.

³² Embora a disposição legal seja decorrência lógica dos limites do contrato de trabalho, não havia, até então, na legislação vigente, dispositivo correspondente, sendo o mais próximo o art. 9º, §3º, da Lei nº 5.889/1973.

³³ A Lei nº 7.418/1985 já era aplicável ao doméstico, nos termos expressos do art. 1º, II, do Decreto nº 95.247/1987.

ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 (REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO)

COMPARATIVO E NOTAS INICIAIS

RICARDO RESENDE

		decorrentes do deslocamento residência-trabalho e vice-versa. ³⁴
FGTS		
		<p>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 8.036/1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.</p> <p><u>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 referido regulamento.</u>³⁵</p>
		<p>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 1990.³⁶</p>
		Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a

³⁴ Embora a substituição do vale-transporte pelo equivalente em dinheiro, notadamente no caso do trabalhador doméstico, fosse validada pela jurisprudência, não havia, ainda sido positivada.

³⁵ Apenas quando em vigor o regulamento poder-se-á afirmar a igualdade do doméstico e do empregado em geral no que diz respeito ao FGTS.

³⁶ O dispositivo não traz, em princípio, qualquer prejuízo ao doméstico, visto que 3,2% correspondem a 40% de 8%, ou seja, 40% do valor relativo aos recolhimentos fundiários mensalmente devidos. Logo, nada mais se estabeleceu do que o pagamento diferido da multa compensatória pelo empregador doméstico, de forma que este não tenha que desembolsar, de uma só vez, na hipótese de dispensa sem justa causa do trabalhador, todo o montante da indenização compensatória.

ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 (REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO)
COMPARATIVO E NOTAS INICIAIS
 RICARDO RESENDE

		pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores depositados a título de pagamento da indenização compensatória serão movimentados pelo empregador. ³⁷ Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores referidos será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.
AVISO PRÉVIO		
Não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção. ³⁸	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 . Ao aviso prévio 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.	
	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.	
	A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários	

³⁷ É meramente psicológica a sensação de que a possibilidade de saque do montante pelo empregador nas hipóteses de pedido de demissão ou dispensa por justa causa estimularia a extinção contratual por uma destas modalidades, ao passo que, no regime dos empregados em geral, o empregador faz rigorosamente a mesma *economia*. Causa estranheza, ao menos em princípio, a menção à aposentadoria, visto que o STF entende que a aposentadoria voluntária não extingue automaticamente o contrato de trabalho. Assim, se o empregado doméstico permanece prestando serviços ao empregador depois de aposentado, e é posteriormente dispensado sem justa causa, deveria ter direito à indenização compensatória de todo o período do contrato de trabalho.

³⁸ Embora a questão não fosse, até então, regulamentada, desde a promulgação da Constituição de 1988 o aviso prévio foi estendido aos trabalhadores domésticos. A lei não fez menção expressa ao prazo para a hipótese de pedido de demissão, porém deve-se considerar a natureza bilateral do aviso prévio, isto é, aplica-se o prazo de 30 dias também quando o aviso prévio é direito do empregador.

ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 (REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO)
COMPARATIVO E NOTAS INICIAIS
 RICARDO RESENDE

	correspondentes ao prazo respectivo.	
	O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.	
	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. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos.	
DISPENSA POR JUSTA CAUSA		
		<p>Considera-se justa causa:</p> <p>I - submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;</p> <p>II - prática de ato de improbidade;</p> <p>III - incontinência de conduta ou mau procedimento;</p> <p>IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;</p> <p>V - desídia no desempenho das respectivas funções;</p> <p>VI - embriaguez habitual ou em serviço;</p> <p>VII - (VETADO);</p> <p>VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;</p> <p>IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;</p> <p>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;</p> <p>XI - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas</p>

ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 (REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO)
COMPARATIVO E NOTAS INICIAIS
 RICARDO RESENDE

		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. ³⁹
DISPENSA INDIRETA – JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR		
		<p>O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:</p> 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. ⁴⁰

³⁹ Embora bastante semelhante ao disposto no art. 482 da CLT, foram incluídas peculiaridades do trabalho doméstico. Destaque-se, ainda, a manutenção da tipificação da embriaguez habitual, que a jurisprudência tem relativizado (para o empregado em geral) ante a tese de que se trata de doença catalogada pela OMS, demandando, por este motivo, afastamento do empregado para tratamento.

⁴⁰ Basicamente são as mesmas condutas típicas do art. 483 da CLT. Todavia, incluí na terceira coluna para que sejam observadas as referências específicas ao doméstico, as quais certamente constarão das questões de prova.

ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 (REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO)

COMPARATIVO E NOTAS INICIAIS

RICARDO RESENDE

PROTEÇÃO À GESTANTE		
<p>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).⁴¹</p>		
<p>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.⁴²</p>		
SEGURO-DESEMPREGO		
<p>Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador doméstico deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:</p> <p>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 pelos menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;</p> <p>II - termo de rescisão do contrato de trabalho;</p> <p>III - declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto</p>	<p>O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:</p> <p>I - pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;</p> <p>II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;</p> <p>III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou</p> <p>IV - por morte do segurado.⁴⁴</p>	<p>O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei nº 7.998/1990, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.⁴⁵</p> <p>O benefício em questão será concedido ao empregado nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).</p>

⁴¹ A licença-maternidade, de 120 dias, já era assegurada à doméstica pela CRFB/88.

⁴² A garantia provisória de emprego foi assegurada à doméstica gestante pelo art. 4º-A da Lei nº 5.859/1972. O dispositivo da LC 150/2015 especificou que a empregada em direito à estabilidade mesmo se engravidar durante o aviso prévio, o que já era reconhecido pela jurisprudência e foi recentemente positivado para as empregadas em geral (art. 391-A da CLT).

ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 (REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO)

COMPARATIVO E NOTAS INICIAIS

RICARDO RESENDE

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. ⁴³		
O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa . ⁴⁶		Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido após o cumprimento de novo período aquisitivo, cuja duração será definida pelo Codefat . ⁴⁷
PRESCRIÇÃO		
	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.	
FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO		
		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 . A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora. 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

⁴⁴ Hipóteses já previstas no art. 8º da Lei nº 7.998/1990.

⁴⁵ O seguro-desemprego era previsto também para o doméstico, nos mesmos termos, pelo art. 6º-A da Lei nº 5.859/1972, porém ficava condicionado à opção do empregador doméstico pela inclusão do empregado no FGTS.

⁴³ Requisitos já previstos no art. 6º-B da Lei nº 5.859/1972.

⁴⁶ Requisito já previsto no art. 6º-C da Lei nº 5.859/1972.

⁴⁷ O art. 6º-D da Lei nº 5.859/1972 estabelecia o período de dezesseis meses.

ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 (REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO)
COMPARATIVO E NOTAS INICIAIS
RICARDO RESENDE

	e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização. Durante a inspeção do trabalho o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado.⁴⁸
DISPOSIÇÕES GERAIS	
Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplica, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).	
As matérias tratadas na Lei Complementar 150/2015 que não sejam reservadas constitucionalmente a lei complementar poderão ser objeto de alteração por lei ordinária.	
Foi revogada a Lei nº 5.859/ 1972	
A LC 150/2015 entrou em vigor na data de sua publicação, ou seja, dia 02.06.2015.	

⁴⁸ Dispositivos tornam praticamente inexecutável a fiscalização do trabalho doméstico.