É regulado principalmente pela Lei Complementar nº 150/2015 e, no caso de lacunas, aplica-se a CLT.

Previsão legal

Para iniciar os estudos, é importante entender o histórico da proteção legal ao empregado doméstico.

- 1943 – **CLT**: excluiu o empregado doméstico do âmbito do direito trabalhista.
- 1972 –**Lei nº 5.859**: primeira lei que regulamentou o trabalho doméstico. Antes disso, não havia proteção legal específica a esta classe de trabalhador.
- 1988 – **Constituição Federal**: inicialmente, trazia apenas 8 direitos relacionados ao empregado doméstico (**art. 7º, parágrafo único**).
- 2006 – **Lei nº 11.324**: ampliou os direitos do empregado doméstico.
- 2013 – **Emenda Constitucional nº 72**: grande importância no sentido de ampliar os direitos ostensivos do trabalhador doméstico.
- 2015 –**Lei Complementar nº 150**: marco legal **mais importante** neste contexto, uma vez que grande parte dos direitos previstos pela CF dependiam de regulamentação por uma lei complementar.

Definição de empregado doméstico

> **Art. 1º, Lei nº 150/2015.** Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.
>
> 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.

Portanto, em vez da habitualidade, existe a continuidade, que é o trabalho mais de 2 vezes na semana. Além disso, a LC nº 150/15 trouxe provisões contra o trabalho análogo ao escravo no parágrafo único do art. 1º.

Requisitos

- **Pessoa física;**

- **Pessoalidade:** no emprego doméstico a confiança do empregador no empregado é de extrema relevância, já que o trabalho é realizado no âmbito residencial.
- **Onerosidade;**
- **Subordinação;**
- **Continuidade: diferente** do empregado urbano/rural, em que é exigida a habitualidade. Havia discussão doutrinária acerca de qual a frequência da atividade para que se caracterize a relação de emprego e se diferencie do trabalho prestado por diarista. A LC pacificou essa questão, por meio do disposto em seu art. 1º.
- **Prestação de serviços para pessoa física ou família** (conceito amplo): não se admite o empregador pessoa jurídica;
- **Âmbito residencial:** não será exercido em empresas.
- **Finalidade não lucrativa:** o **empregador não poderá auferir renda** a partir das atividades realizadas pelo empregado doméstico. Se isso ocorrer, não mais será considerado trabalho nesta categoria, e passará a incidir o regime normal da CLT.

Não se considera trabalho doméstico apenas as atividades relacionadas à manutenção do lar, como limpeza. Qualquer serviço prestado no âmbito doméstico que atenda aos requisitos supracitados será considerado trabalho doméstico (ex.: *personal trainer*, jardineiro, entre outros).

Trabalho doméstico de menores

É vedada a contratação de empregado doméstico com menos de 18 anos. Apesar da CLT permitir o trabalho de menores na condição de aprendiz (de 14 a 16 anos), a LC nº 150/2015 expressamente proíbe a realização deste tipo de trabalho por menores, de acordo com o disposto em seu **art. 1º, parágrafo único.** Além disso, está incluído na **Lista TIP (Decreto nº 6.481 de 2008**), que elenca as consideradas piores formas de trabalho infantil, de acordo com a **Convenção 182 da OIT**.

Direitos do trabalhador doméstico

Direitos Constitucionais dos Empregados Domésticos

Apesar da edição de todos os diplomas legais citados no tópico anterior, nem todos os direitos trabalhistas são estendidos à categoria de empregado doméstico. Desta forma, não se pode dizer que o **art. 7º da CF** equiparou completamente a figura do empregado doméstico ao empregado urbano/rural. Para facilitar a compreensão, elencamos os direitos que **não** foram assegurados:

- Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- Participação nos lucros ou resultados – a finalidade do trabalho doméstico não é gerar lucros para o empregador;
- Jornada de 6 horas em turnos ininterruptos de revezamento – é comum que as jornadas do empregado doméstico tenham maior duração.
- Proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos nos termos da lei;
- Adicional de insalubridade, penosidade e periculosidade;
- Proteção em face da automação, na forma da lei;
- Proibição de distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

É mais fácil memorizar por exclusão, uma vez que é intuitivo que esses direitos não têm aplicação no contexto do exercício do trabalho doméstico.

Duração do trabalho

> **Art. 2º, LC nº 150/15.** A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.
>
> §1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

Registro de Ponto

> **Art. 12, LC nº 150/15.** É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

Intervalo intrajornada

> **Art. 13, LC nº 150/15**. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.
>
> §1º Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia. [...]

Tempo Parcial

> **Art. 3º, LC nº 150/15.** Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.
>
> §1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.
>
> §2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária,

> mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2o e 3o do art. 2o, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

Acompanhamento em viagens

> **Art. 11, LC nº 150/15.** 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. [...]

Descontos salariais

> **Art. 18, LC nº 150/15**. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem. [...]
>
> §2º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.
>
> §3º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.
>
> §4º O fornecimento de moradia ao empregado doméstico na própria residência ou em morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia.

Rescisão e Multa do FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi criado com o objetivo de proteger o trabalhador demitido sem justa causa, mediante a abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho, na qual são depositados valores mensais. A partir da Lei Complementar nº 150/2015, passou a ser obrigatório para o empregado doméstico, mas há algumas **diferenças** com relação ao empregado comum:

> **Art. 21, LC nº 150/15**. 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.
>
> **Art. 22, LC nº 150/15**. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1o a 3o do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990.
>
> §1º Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador.
>
> §2º Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

Podemos destacar os seguintes pontos:

- **Depósito mensal de 3,2%:** recolhimento até dia 7 do mês seguinte em que a remuneração foi paga, servindo como um fundo de indenização para eventual rescisão do contrato. No emprego regido pela CLT, o recolhimento equivale a 8% do salário;
- **Levantamento dos valores pelo empregado:** só em caso de dispensa sem justa causa ou por culpa do empregador (rescisão indireta). Se a demissão ocorrer por outras causas, o valor será recolhido pelo empregador;
- **Culpa recíproca:** o empregado só poderá levantar metade dos valores, enquanto a outra metade é recuperada pelo empregador.

A expressão "movimentado" presente no texto legal é utilizada no sentido de recuperar, levantar, obter, sacar, ter em mãos. Então o caso de pedido de demissão se enquadra no §1º, onde o empregador recupera (levanta, movimenta) os valores previstos no *caput*. Basicamente, o art. 22 trata de um fundo que é construído ao longo do tempo para formar a indenização do trabalhador em uma eventual rescisão do contrato. A ideia é essa:

- ***Caput*:** como os valores são calculados.
- **§1º:** rescisão do contrato por justa causa, a pedido do empregado, etc. O dinheiro é recuperado pelo empregador.
- **§2º:** rescisão por culpa recíproca. Metade do dinheiro para cada um.
- **§3º:** depósito em conta vinculada e restrição à movimentação do dinheiro.
- **§4º:** outras regras aplicáveis.

Particularidades do contrato de emprego doméstico

- Obrigatoriedade de registro do horário de trabalho, por qualquer meio idôneo **(**art. 12, LC 150/15): o ônus é do empregador, e independe do número de empregados trabalhando na residência. Na relação de emprego regida pela CLT, só há essa obrigação a partir de **20** empregados (**art. 74, §2º)**.
- Regime de compensação de jornada de trabalho: quando o trabalhador **ultrapassa o limite máximo da jornada diária**, esse excesso poderá ser compensado em outro dia, por pagamento ou folga. No emprego doméstico, isto ocorre de forma completamente diferente do que no emprego regido pela CLT:
    - **As primeiras 40 horas excedentes serão pagas como jornada extraordinária.** O **restante** das horas excedentes poderá ser **compensado em até 1 ano.** A forma como ocorrerá essa compensação deve ser pactuada em contrato escrito.
- Seguro-desemprego: ao empregado doméstico será devido seguro-desemprego no **valor de 1 salário-mínimo** (independente de sua remuneração), durante o **período de 3 meses**, desde que atendidos os requisitos da Lei da Previdência Social.
- Trabalho por tempo parcial: com**duração inferior à da jornada normal** de trabalho (44 horas semanais). No **emprego doméstico**, o limite de tempo parcial é de **25 horas semanais.** Se houver acordo entre as partes, também é permitida a prestação de 1 hora-extra. A **CLT**, após modificações, passou a permitir o aumento da jornada de trabalho parcial para até **30 horas.**
- Férias: aplicação das regras da Lei Complementar nº 150/2015 em detrimento da CLT, em razão de sua especificidade. No caso do **trabalho por tempo parcial da CLT**, o regime de férias não será proporcional ao tempo trabalho, mas ocorrerá da **mesma forma que para os demais empregados.** Ao **trabalho doméstico por tempo parcial, continuam a valer as normas da lei complementar**:

> **Art. 3º** [...]
>
> §3º Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:
>
> I – 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;
>
> II – 16 (dezesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;
>
> III – 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;
>
> IV – 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;
>
> V – 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;
>
> VI – 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

- Intervalo intrajornada: poderá ser reduzido para 30 minutos, no caso do trabalho superior a 6 horas diárias, mediante acordo escrito (**art. 13, LC 150/15**):
    - Jornada inferior a 4 horas – não tem direito a intervalo.
    - Jornada de 4 a 6 horas – intervalo de 15 minutos;
    - Jornada de 6 horas – intervalo de 1 hora, podendo ser reduzido para 30 minutos.
- Fracionamento das férias: em até **2 períodos**, com pelo menos 14 dias (**art. 17. §2º, LC 150/15**). No emprego da CLT, a partir da Reforma, passou a se admitir o fracionamento em até 3 períodos;
- Contrato por prazo determinado: prazo máximo de **90 dias,** cujas finalidades podem ser (**art. 4º, LC 150/15**):
    - Contrato de experiência;
    - Suprir necessidades familiares transitórias;
    - Substituir empregado com contrato interrompido ou suspenso.
- Justa-causa do empregado: hipóteses do **art. 27 da LC nº 150/2015**. Destaque ao inciso I: maus tratos de idoso, enfermo, pessoa com deficiência ou criança. Muitas vezes, o empregado doméstico possui função de cuidador desses hipossuficientes.
- Rescisão indireta – culpa do empregador. Hipóteses do **art. 27, parágrafo único da LC nº 150/2015**. Exemplo: violência doméstica ou familiar contra mulheres.

Empregados que residem no local de trabalho

- Intervalo intrajornada – poderá ser fracionado em **2 períodos,** que devem ter duração mínima de 1 hora e máxima de 4 horas diárias;
- Férias – o empregado **poderá residir no local de trabalho**, mesmo durante o período de férias. Durante este período, não poderá haver prestação de serviços;
- Moradia – **não poderá haver desconto** de valores no salário do empregado a título de moradia.