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.