



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

Querido(a) Aluno(a),

com muito carinho, preparamos esse material para que você possa entender, de forma didática, as mudanças introduzidas pela Lei Complementar n. 150 de 01 de Junho de 2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.

Vamo que vamo!!!!

1. DEFINIÇÃO E CARATERIZAÇÃO

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.	Art. 1º DA LC 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.

A LC n. 150/2015, no caput do art. 1º, ao definir o empregado doméstico, trouxe importantes novidades, contemplando, expressamente, o requisito da subordinação, o requisito da onerosidade e o requisito da pessoalidade.

Outrossim, quanto ao requisito da continuidade, a LC n. 150/2015 passou a prever, de forma inédita na legislação brasileira, um critério objetivo para configuração desse requisito, qual seja: prestação de serviços por mais de 2 (dois) dias por semana.



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

Assim, passam a estar previstos em Lei os seguintes requisitos para configuração da relação de emprego do trabalhador doméstico:

- . prestação de serviços de forma pessoal (por pessoa física e com personalidade)
- . prestação de serviços à pessoa ou a família
- . prestação de serviços no âmbito residencial da pessoa ou da família
- . prestação de serviços de forma onerosa
- . prestação de serviços de finalidade não lucrativa
- . prestação de serviços subordinada
- . prestação de serviços de natureza contínua, ou seja, por mais de 2 (dois) dias por semana.

2. IDADE MÍNIMA PARA TRABALHAR

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem artigo específico nesse sentido	Art. 1o 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,



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008.
--	--

Por se tratar de atividade prevista na Lista TIP (Trabalho Infantil Proibido), a LC nº 150/2015 (no parágrafo único do art. 1º) caminhou de forma positiva ao prever, de forma expressa, o limite mínimo de 18 (dezoito) anos para o desempenho de trabalho doméstico.

3. LIMITES JORNADA DE TRABALHO

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem artigo específico nesse sentido	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.

Seguindo a linha da EC 72/2013, que passou a contemplar o inciso XIII do art. 7º como direito dos trabalhadores domésticos, a LC nº 150/2015 (art. 2º, caput) passou a prever, de forma expressa, o limite de 08 (oito) horas diárias e o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

4. HORA EXTRAORDINÁRIA

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem artigo específico nesse sentido	Art. 2º § 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento)



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<p>superior ao valor da hora normal.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.</p>
--	--

Seguindo a linha da EC 72/2013, que passou a contemplar o inciso XVI do art. 7º como direito dos trabalhadores domésticos, a LC nº 150/2015 passou a prever, de forma expressa, no art. 2º, §1º, o direito à remuneração da hora extraordinária com acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

Para o cálculo do valor da hora normal, a LC n. 150/2015 previu, no §2º do art. 2º, a forma de cálculo do salário-hora normal e, no §3º do art. 2º, a forma de cálculo do salário-dia normal.

5. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem artigo específico nesse sentido	<p>Art. 2o</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 5o No regime de compensação previsto no § 4o:</p> <p>I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1o, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;</p> <p>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;</p> <p>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</p>



www.cursodipa.com.br

cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<p>compensado no período máximo de 1 (um) ano.</p> <p>§ 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.</p>
--	--

Seguindo a linha da EC 72/2013, que passou a contemplar o inciso XIII do art. 7º como direito dos trabalhadores domésticos, a LC nº 150/2015 (art. 2º, §4º e §5º) passou a prever, de forma expressa, o regime de compensação de horários aplicável ao contrato de trabalho doméstico, observados os seguintes parâmetros:

a) Previsão em acordo de compensação de horários escrito entre empregador e empregado. (acordo individual) Nesse particular, nada impede que o acordo seja estipulado através de norma coletiva, afinal o art. 7º, XXVI, da CRFB/88, desde a promulgação da EC n. 72/2013, também se aplica aos trabalhadores domésticos;

b) Módulo compensatório máximo de um ano (Banco de Horas). O inciso III do §5º do art. 2º da LC n. 150/2015 prevê que “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.” Como se vê, o módulo compensatório máximo aplicável ao trabalhador doméstico é o módulo anual, também conhecido como Banco de Horas. Importante destacar que, por expressa previsão legal, no caso dos trabalhadores domésticos, o Banco de Horas poderá ser



www.cursodipa.com.br

cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

negociado através de mero acordo individual entre empregado e empregador, não se aplicando, assim, nesse caso, a regra prevista no inciso V da Súmula n. 85 do TST;

c) Necessidade de compensação das primeiras 40 (quarenta) horas extras dentro do mesmo mês (módulo compensatório mensal), sob pena de pagamento dessas horas (ou das horas não compensadas dentro do mesmo mês) necessariamente como horas extras. O inciso I do §5º do art. 2º da LC n. 150/2015 prevê que “será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1o, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho”. Todavia, o inciso II do §5º do art. 2º da LC n. 150/2015 prevê que “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;”.

Assim, em que pese tenha previsto o módulo compensatório anual (Banco de Horas), a LC n. 150/2015 previu que as primeiras 40 (quarenta) horas extras mensais sejam, necessariamente, compensadas dentro do mesmo mês da prestação das horas extras, sob pena de pagamento dessas horas (ou das horas não compensadas dentro do mesmo mês) necessariamente como horas extras;

d) Possibilidade de Prestação de 05 (cinco) horas extras por dia. A LC n. 150/2015 não previu, como ocorre no caso do art. 59 da CLT, o limite de prestação de duas horas extras por dia. Assim, torna-se possível que o empregado doméstico preste até 05 (cinco) horas extras por dia, limite esse extraído em face da aplicação do art. 15 da LC n. 150/2015 que prevê que “Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.”. Assim, para que seja observado o disposto no art. 15, não pode o trabalhador doméstico trabalhar mais do que 13 (treze) horas por dia, ou seja, 05 (cinco) horas além do limite máximo de 08 (oito) horas por dia.



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

e) Necessidade de pagamento, a título de horas extras, das horas não compensadas até o fim do contrato de trabalho. O §6º do art. 2º da LC n. 150/2015 prevê que “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.”.

6. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS ESPECIAL (12X36)

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem artigo específico nesse sentido	<p>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.</p> <p>§ 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</p>



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	nº 5.452, de 1o de maio de 1943, e o art. 9o da Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949. § 2o (VETADO). ¹
--	---

A LC n. 150/2015 trouxe ainda, de forma expressa, a possibilidade de estipulação de um regime de compensação de horários especial, conhecido como 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso). Para tanto, devem ser observados os seguintes requisitos:

a) Previsão em acordo de compensação de horários escrito entre empregador e empregado (acordo individual). Nesse particular, nada impede que o acordo seja estipulado através de norma coletiva, afinal o art. 7º, XXVI, da CRFB/88, desde a promulgação da EC n. 72/2013, também se aplica aos trabalhadores domésticos;

b) Possibilidade de indenização do intervalo para repouso e alimentação. O art. 10 da LC n. 150/2015 previu, de forma expressa, a possibilidade de, no regime de 12x36, o intervalo intrajornada previsto no art. 13 da referida Lei, ser simplesmente indenizado, o

¹ Ouvidos os Ministérios da Justiça, do Trabalho e Emprego a Secretaria de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República e a Secretaria-Geral da Presidência da República manifestaram-se pelo veto ao seguinte dispositivo:

§ 2º do art. 10

“§ 2º Os efeitos do disposto no caput e no § 1º deste artigo também se aplicam às atividades desempenhadas pelos empregados enquadrados na Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, e às demais atividades que por sua natureza indispensável possuam o mesmo regime de horário.”

Razões do veto

“Ao possibilitar a extensão do regime de horas previsto no caput e no § 1º do art. 10 aos empregados enquadrados na Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983 e, de forma ampla e imprecisa, a outras atividades, o dispositivo trataria de matéria estranha ao objeto do Projeto de Lei, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, contrariando o disposto no art. 7º, inciso II, da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998. Além disso, submeteria a mesmo regime categorias profissionais sujeitas a condições de trabalho completamente distintas.”



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

que torna possível, portanto, uma prestação de serviços durante 12 (doze) horas consecutivas;

c) Abrangência da hora noturna e do trabalho em domingos e feriados. O art. 10, §º, da LC n. 150/2015 previu, de forma expressa, que a remuneração mensal pactuada pelo horário de 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). Como se vê, trata-se de regra contrária ao entendimento jurisprudencial consolidado pelo TST através da Súmula n. 444 que, por sua vez, assegura ao trabalhador sujeito à jornada de 12x36 a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.

7. TEMPO DE TRABALHO EFETIVO

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem artigo específico nesse sentido	Art. 2o § 7o Os intervalos previstos nesta Lei, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho.

Em que pese a LC n. 150/2015 não contemple regra expressa similar àquela prevista no art. 4º da CLT (Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.), no art. 2º, §7º, prevê que “Os intervalos previstos



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

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.”.

8. PAGAMENTO EM DOBRO DOS DOMINGOS E FERIADOS TRABALHADOS

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem artigo específico nesse sentido	Art. 2o § 8o O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

9. HORAS DO SERVIÇO EM VIAGEM

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem artigo específico nesse sentido	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



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<p>escrito entre as partes.</p> <p>§ 2o A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal.</p> <p>§ 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.</p>
--	---

Como se vê, em que pese o art. 11, caput, da LC n. 150/2015, que “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.”, exigiu que esse acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem seja condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes (§1º), bem como previu, no §2º, uma remuneração diferenciada para essas horas de serviço em viagem, estabelecendo que “A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal.”, exceto se esse adicional seja convertido em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado, na forma do §3º.

10. NECESSIDADE DE CONTROLE DE HORÁRIO POR PARTE DO EMPREGADOR

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem artigo específico nesse sentido	Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.
--	---

Independentemente do número de empregados, o art. 12 da LC n. 150/2015 tornou obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo, trazendo, assim, regra distinta daquela prevista no art. 74, §2º, da CLT, que prevê tal obrigatoriedade tão somente para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores.

11. INTERVALO INTRAJORNADA

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem artigo específico nesse sentido	<p>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.</p> <p>§ 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.</p>



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

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

A LC n. 150/2015 previu, no caput do art. 13, a obrigatoriedade de concessão de intervalo para repouso ou alimentação (intervalo intrajornada) pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas.

De forma excepcional, contudo, e contrariando a jurisprudência consolidada no âmbito do TST (Súmula n. 437), previu a possibilidade de, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, o referido intervalo ser reduzido a apenas 30 (trinta) minutos.

O §1º do art. 13, por sua vez, permitiu que, caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo possa 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. Nesse caso, é possível, por exemplo, a concessão de dois intervalos de 02 (duas) horas cada ou de dois intervalos de 01 (uma) hora cada, já que, nesses dois exemplos, tanto o limite mínimo de 01 (uma) hora por intervalo quanto o limite máximo de 04 (quatro) horas de intervalo intrajornada por dia seriam observados.

12. INTERVALO INTERJORNADA.

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem artigo específico nesse sentido	Art. 15. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

13. TRABALHO NOTURNO

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem artigo específico nesse sentido	<p>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.</p> <p>§ 1o A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.</p> <p>§ 2o A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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</p>



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	parágrafos.
--	-------------

14. DESCANSO EM DOMINGOS E FERIADOS

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem artigo específico nesse sentido na Lei n. 5.859/72. Todavia, a partir da revogação do art. 5º, alínea “a”, da Lei n. 605/49 pela Lei n. 11.324/2006, esse direito passou a ser garantido expressamente aos domésticos.	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.

15. FÉRIAS

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Art. 3o O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.	Art. 17. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3o do art. 3o, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família. § 1o Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<p>por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 4o O abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.</p> <p>§ 5o É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias.</p> <p>§ 6o As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.</p>
--	---

Vale destacar que a LC n. 150/2015 não previu a proporcionalidade dos dias de férias ao



www.cursodipa.com.br

cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

número de faltas injustificadas existentes no curso do período aquisitivo, nem tampouco hipóteses de perda de férias, tal como ocorre, respectivamente, nos arts. 130 e 133 da CLT.

Todavia, por força do disposto no art. 19 da LC n. 150/2015 (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.), é possível a aplicação dos referidos dispositivos celetistas.

16. REGIME DE TEMPO PARCIAL

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem previsão na Lei n. 5.859/72 nesse sentido. Trata-se, contudo, de regime similar àquele previsto no art. 58-A da CLT, com algumas diferenças, contudo, como, por exemplo, a possibilidade de prestação de horas extras, o que é vedado no caso da CLT (art. 59, §4º)	<p>Art. 3o Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 2o A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente</p>



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<p>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.</p> <p>§ 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:</p> <p>I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;</p> <p>II - 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;</p> <p>III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;</p> <p>IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;</p>
--	---



www.cursodipa.com.br

cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	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.

Vale destacar que a LC n. 150/2015 não previu a redução do período de férias em caso de faltas injustificadas superiores a sete, tal como prevê o art. 130-A, parágrafo único, da CLT.

Todavia, por força do disposto no art. 19 da LC n. 150/2015 (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.), é possível a aplicação do referido dispositivo celetista.

17. CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem previsão na Lei n. 5.859/72 nesse sentido.	Art. 4o É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico: I - mediante contrato de experiência;



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<p>II - para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.</p> <p>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.</p> <p>Art. 5o O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias.</p> <p>§ 1o O contrato de experiência poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias.</p> <p>§ 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.</p>
--	---



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo único. A indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.</p> <p>Art. 8o Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4o, não será exigido aviso prévio.</p>
--	--

18. NECESSIDADE DE ASSINATURA DA CTPS

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Art. 2º Para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar:	Art. 9o A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social.	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.
--	--

19. VEDAÇÃO DE DESCONTO NO SALÁRIO

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
<p>Art. 2o-A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)</p> <p>§ 1o 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, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)</p> <p>§ 2o As despesas referidas no caput deste</p>	<p>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.</p> <p>§ 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</p>



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

<p>artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)</p>	<p>salário.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 3o As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.</p> <p>§ 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.</p>
--	--

20. POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DA CLT

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem previsão específica	Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 5 de janeiro de



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	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.
--	--

21. VALE TRANSPORTE – POSSIBILIDADE DE PAGAMENTO EM DINHEIRO

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem previsão específica	Art. 19. Parágrafo único. A obrigação prevista no art. 4º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, poderá ser substituída, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

22. DIREITOS DA EMPREGADA GESTANTE

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Art. 40-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.	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



www.cursodipa.com.br

cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<p>Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 10 de maio de 1943.</p> <p>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.</p>
--	--

23. DISPENSA POR JUSTA CAUSA E RESCISÃO/DESPEDIDA INDIRETA

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
<p>Art. 6o-A.</p> <p>§ 2o Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei as hipóteses previstas no art. 482, com exceção das alíneas "c" e "g" e do seu parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.</p>	<p>Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:</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>



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<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);²</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>
--	--

² As Secretarias de Políticas para as Mulheres e de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República solicitaram veto ao dispositivo a seguir transcrito:

Inciso VII do art 27

“VII - violação de fato ou de circunstância íntima do empregador doméstico ou de sua família;”

Razões do veto

“Da forma ampla e imprecisa como prevista, a hipótese de dispensa por justa causa tratada neste inciso daria margem a fraudes e traria insegurança para o trabalhador doméstico. Tal circunstância, além de ser incompatível com regras gerais do direito do trabalho, não seria condizente com as próprias atividades desempenhadas na execução do contrato de trabalho doméstico.”



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<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 praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;</p> <p>XII - prática constante de jogos de azar.</p> <p>Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:</p> <p>I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;</p> <p>II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;</p> <p>III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;</p>
--	---



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<p>IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;</p> <p>V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;</p> <p>VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;</p> <p>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.</p>
--	---

24. FGTS

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Art. 3o-A. É facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do	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,



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

empregador, na forma do regulamento."

no âmbito de suas competências, conforme disposto nos arts. 5o e 7o da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.

Parágrafo único. O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do regulamento referido no caput.

Art. 22. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1o a 3o do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990.



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

§ 1o Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador.

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

§ 3o Os valores previstos no caput serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o inciso IV do art. 34 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

§ 4o À importância monetária de que trata o caput, aplicam-se as disposições da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei no 8.844, de 20 de janeiro de 1994, inclusive quanto a sujeição passiva e



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, cobrança, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais.
--	--

De forma inédita e atendendo ao disposto na EC n. 72/2013, a LC n. 150/2015 passou a contemplar, no art. 21, o recolhimento do FGTS (8% ao mês), de forma obrigatória **após a entrada em vigor do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador do FGTS.**

No que tange à indenização compensatória pela dispensa sem justa causa de 40% prevista no art. 18, §1º, da Lei n. 8.036/90, a LC n. 150/2015 a substituiu por um depósito mensal de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, na forma do art. 22 da LC n. 150/2015.

Assim, nos casos 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 relativos aos depósitos mensais de 3,2% serão levantados pelo empregador (§1º do art. 22); na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador (§2º do art. 22) e; por fim, serão levantados pelo empregado em caso de dispensa sem justa causa ou despedida indireta (caput do art. 22).

25. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem previsão específica na Lei n. 5.859/72, em que pese previsto como direito dos	Art. 23. Não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo,



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

<p>trabalhadores domésticos desde a promulgação da CRFB/88.</p>	<p>quiser rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 4o A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.</p> <p>§ 5o O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.</p>
---	---



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<p>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.</p> <p>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.</p>
--	--

26. SEGURO DESEMPREGO

REDAÇÃO DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
<p>Art. 6o-A. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, de que trata a Lei no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)</p>	<p>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.</p> <p>§ 1o O benefício de que trata o caput será</p>



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

<p>§ 1o O benefício será concedido ao empregado inscrito no FGTS que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa.(Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)</p> <p>§ 2o Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei as hipóteses previstas no art. 482, com exceção das alíneas "c" e "g" e do seu parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001) (NR)</p> <p>Art. 6o-B. Para se habilitar ao benefício, o trabalhador deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego: (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)</p> <p>I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data da dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses;</p>	<p>concedido ao empregado nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).</p> <p>§ 2o 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.</p> <p>Art. 28. Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador doméstico deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e</p>
---	---



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

<p>(Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)</p> <p>II - termo de rescisão do contrato de trabalho atestando a dispensa sem justa causa; (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)</p> <p>III - comprovantes do recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS, durante o período referido no inciso I, na condição de empregado doméstico; (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)</p> <p>IV - declaração de que não está em gozo de nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)</p> <p>V - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)</p> <p>Art. 6o-C. O seguro-desemprego deverá ser requerido de sete a noventa dias contados da data da dispensa. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)</p>	<p>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 pelo 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 auxílio-acidente e pensão por morte; e</p> <p>IV - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.</p> <p>Art. 29. O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa.</p> <p>Art. 30. Novo seguro-desemprego só</p>
---	--



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

<p>Art. 6o-D. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido a cada período de dezesseis meses decorridos da dispensa que originou o benefício anterior. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)</p>	<p>podará ser requerido após o cumprimento de novo período aquisitivo, cuja duração será definida pelo Codefat.</p>
---	---

27. LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA – SEGURADO OBRIGATÓRIO

REDAÇÃO ANTERIOR DA LEI N. 8.213/91	REDAÇÃO DA LC 150/2015
<p>Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: (Redação dada pela Lei nº 8.647, de 1993)</p> <p>II - como empregado doméstico: aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos;</p>	<p>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.</p>

28. LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA – DIREITO A AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO E AUXÍLIO-ACIDENTE

REDAÇÃO ANTERIOR DA LEI N. 8.213/91	REDAÇÃO DA LC 150/2015
<p>Art. 18. O Regime Geral de Previdência Social compreende as seguintes prestações, devidas inclusive em razão de eventos decorrentes de acidente do</p>	<p>Art. 37. A Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:</p>



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

<p>trabalho, expressas em benefícios e serviços:</p> <p>§ 1º Somente poderão beneficiar-se do auxílio-acidente os segurados incluídos nos incisos I, VI e VII do art. 11 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995)</p>	<p>“Art.18..... § 1o Somente poderão beneficiar-se do auxílio-acidente os segurados incluídos nos incisos I, II, VI e VII do art. 11 desta Lei.” (NR)</p> <p>“Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.” (NR)</p> <p>“Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza</p>
---	---



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<p>acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>§ 2º A empresa ou o empregador doméstico poderão requerer a não aplicação do nexos técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, da empresa, do empregador doméstico ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social.” (NR)</p> <p>“Art. 22. A empresa <u>ou o empregador doméstico</u> deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa</p>
--	---



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<p>variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.</p> <p>.....</p> <p>.....” (NR)</p> <p>“Art. 27. Para cômputo do período de carência, serão consideradas as contribuições:</p> <p>I - referentes ao período a partir da data de filiação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), no caso dos segurados empregados, <u>inclusive os domésticos</u>, e dos trabalhadores avulsos;</p> <p>II - realizadas a contar da data de efetivo pagamento da primeira contribuição sem atraso, não sendo consideradas para este fim as contribuições recolhidas com atraso referentes a competências anteriores, no caso dos segurados contribuinte individual, especial e facultativo, referidos, respectivamente, nos incisos V e VII do art. 11 e no art. 13.” (NR)</p>
--	--



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<p>“Art. 34. No cálculo do valor da renda mensal do benefício, inclusive o decorrente de acidente do trabalho, serão computados:</p> <p>I - para o segurado empregado, <u>inclusive o doméstico</u>, e o trabalhador avulso, os salários de contribuição referentes aos meses de contribuições devidas, ainda que não recolhidas pela empresa ou pelo empregador doméstico, sem prejuízo da respectiva cobrança e da aplicação das penalidades cabíveis, observado o disposto no § 5o do art. 29-A;</p> <p>II - para o segurado empregado, <u>inclusive o doméstico</u>, o trabalhador avulso e o segurado especial, o valor mensal do auxílio-acidente, considerado como salário de contribuição para fins de concessão de qualquer aposentadoria, nos termos do art. 31;</p> <p>.....” (NR)</p> <p>“Art. 35. Ao segurado empregado, <u>inclusive o doméstico</u>, e ao trabalhador</p>
--	---



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

avulso que tenham cumprido todas as condições para a concessão do benefício pleiteado, mas não possam comprovar o valor de seus salários de contribuição no período básico de cálculo, será concedido o benefício de valor mínimo, devendo esta renda ser recalculada quando da apresentação de prova dos salários de contribuição.” (NR)

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

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

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



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<p>.....</p> <p>.....” (NR)</p>
--	---------------------------------

29. LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA – SALÁRIO FAMÍLIA

REDAÇÃO ANTERIOR DA LEI N. 8.213/91	REDAÇÃO DA LC 150/2015
<p>Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, <u>exceto ao doméstico</u>, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66.</p>	<p>“Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2o do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66.</p> <p>.....</p> <p>.....” (NR)</p> <p>“Art.67.....</p> <p>.....</p> <p>Parágrafo único. O empregado doméstico deve apresentar apenas a certidão de nascimento referida no caput.” (NR)</p> <p>“Art. 68. As cotas do salário-família serão pagas pela empresa ou pelo empregador doméstico, mensalmente, junto com o</p>



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<p>salário, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições, conforme dispuser o Regulamento.</p> <p>§ 1o A empresa ou o empregador doméstico conservarão durante 10 (dez) anos os comprovantes de pagamento e as cópias das certidões correspondentes, para fiscalização da Previdência Social.</p> <p>.....</p> <p>.....” (NR)</p>
--	---

30. SIMPLES DOMÉSTICO

REDAÇÃO ANTERIOR	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem previsão específica em legislação anterior	<p>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.</p> <p>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</p>



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<p>dar-se-ão mediante registro em sistema eletrônico a ser disponibilizado em portal na internet, conforme regulamento.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 2o As informações prestadas no sistema</p>
--	---



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<p>eletrônico de que trata o § 1o:</p> <p>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</p> <p>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.</p> <p>§ 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.</p> <p>Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes</p>
--	--



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<p>valores:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;</p> <p>IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;</p> <p>V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e</p> <p>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.</p>
--	---



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

§ 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.



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

§ 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.



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<p>§ 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.</p> <p>§ 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.</p>
--	---

30. SIMPLES DOMÉSTICO

REDAÇÃO ANTERIOR DA LEI N. 8.009/90	REDAÇÃO DA LC 150/2015
<p>Art. 3º A impenhorabilidade é oponível em qualquer processo de execução civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza, salvo se movido:</p> <p>I - em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias;</p>	<p>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.</p>

A alteração em questão foi bastante contundente, na medida em que revogou a antiga



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

previsão de possibilidade de penhora de bem de família em execução trabalhista promovida por empregado doméstico.

31. PRESCRIÇÃO

REDAÇÃO ANTERIOR DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem previsão nesse sentido.	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.

32. ATUAÇÃO DO AUDITOR FISCAL DO TRABALHO

REDAÇÃO ANTERIOR DA LEI N. 10.593/2002	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem previsão específica nesse sentido.	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.”



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

	<p>§ 1o A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.”</p>
--	---

33. GUARDA DE DOCUMENTOS PELO EMPREGADOR

REDAÇÃO ANTERIOR DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
Sem previsão específica nesse sentido.	Art. 42. É de responsabilidade do empregador o arquivamento de documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, enquanto essas não prescreverem.

34. REVOGAÇÃO EXPRESSA DA LEI N. 5.859/72



www.cursodipa.com.br
cursodipa@gmail.com

Novidades da LC nº 150/2015

REDAÇÃO ANTERIOR DA LEI N. 5.859/72	REDAÇÃO DA LC 150/2015
	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.

35. ENTRADA EM VIGOR DA LC N. 15/2015

	REDAÇÃO DA LC 150/2015
	Art. 47. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Necessário, contudo, atentar que a entrada em vigor da obrigatoriedade de recolhimento do FGTS depende da edição de Regulamento pelo Conselho Curador do FGTS (art. 21 da LC n. 150/2015) e a instituição do SIMPLES Doméstico está sujeita a regulamentação pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data da entrada em vigor da LC n. 150/2015 (art. 31), o que ocorreu no dia 02/06/2012.

Um grande abraço e conte com o CURSO DIPA sempre!!!! Visite o nosso site e/ou entre em contato por e-mail!!!!