

2025

Coleção
**Legislação
Coordenada**

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Coordenada

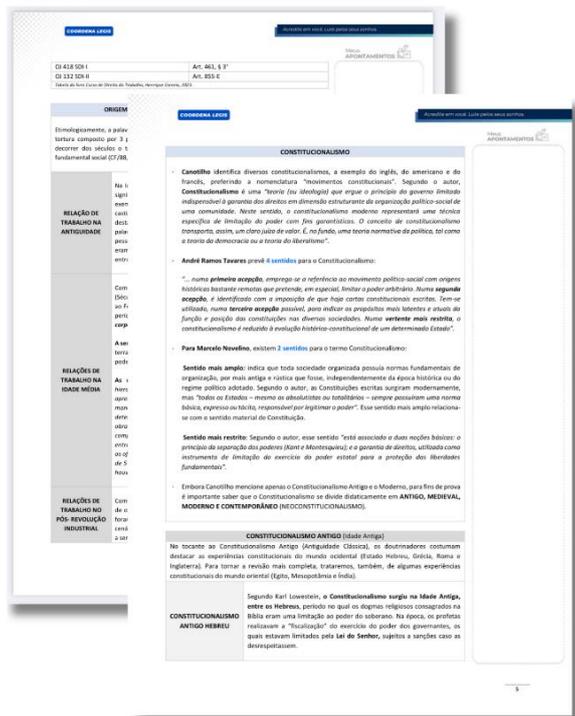
19 Leis

- LC 150/05 (Doméstico)
- LEI 605/49 (DSR)
- Lei 4090/62 (13º Salário)
- Lei 6019/74 (Temporários)
- Lei 7783/89 (Greve)
- Lei 12.506/11 (Aviso-Prévio)
- Lei 12.690/12 (Cooperativas de Trabalho)
- Lei 5889/73 (Trabalhador Rural)
- Lei 14.457/22 (Emprega Mais Mulheres)
- E mais.

COORDENA LEGIS

Estudo otimizado da legislação!

Estudo otimizado da legislação!



LEI SECA SEMPRE ATUALIZADA E ORGANIZADA

Estudar com um material atualizado e organizado é fundamental para estar sempre atento às novidades legislativas.

JURISPRUDÊNCIAS EMBAIXO DE CADA ARTIGO CORRELATO

Nossa Equipe **não brinca em serviço!** Sabemos que as bancas têm cobrado muita jurisprudência nos principais concursos do País. Com nossas Legislações Coordenadas, você encontra as decisões importantes organizadas embaixo de cada artigo correlato.

TABELAS ESQUEMATIZADAS COM O MELHOR DA DOCTRINA

Nossas tabelas vão além do básico. Com elas, você revisa os pontos mais importantes da doutrina, com adequada profundidade e sem perder a objetividade.

ESPAÇO LATERAL RESERVADO

Quer anotar uma informação importante? Utilize o espaço lateral especialmente reservado para você. Complemente sua legislação da maneira que você achar melhor.

6 MESES DE ATUALIZAÇÕES GRATUITAS

Nossos materiais são atualizados periodicamente. É só acessar sua Área do Aluno e baixar a versão mais atualizada do PDF.



Sumário

TRABALHO DOMÉSTICO (LC 150/2015)	3
TRABALHADOR RURAL (Lei 5.889/73).....	Erro! Indicador não definido.
TRABALHO TEMPORÁRIO (Lei 6.019/74)	15
PAGAMENTO AOS DEPENDENTES (LEI 6.858/80)	Erro! Indicador não definido.
GREVE (LEI 7.783/89)	Erro! Indicador não definido.
FGTS (LEI 8.036/90).....	Erro! Indicador não definido.
PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIA (LEI 9.029/95)	Erro! Indicador não definido.
AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL (LEI 12.506/11)	Erro! Indicador não definido.
CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO (LEI 9.601/98)	Erro! Indicador não definido.
REPOUSO SEMANAL REMUNERADO (LEI 605/49)	Erro! Indicador não definido.
13º SALÁRIO (LEI 4.090/62)	Erro! Indicador não definido.
NORMAS SOBRE PROCESSO DO TRABALHO (LEI 5.584/70).....	Erro! Indicador não definido.
NORMAS PROCESSUAIS TRABALHISTAS FAZENDA PÚBLICA (DECRETO-LEI 779/69)	Erro! Indicador não definido.
PROGRAMA EMPREGA MAIS MULHERES (LEI 14.457/22)	Erro! Indicador não definido.
ESTÁGIO (LEI 11.788/08).....	Erro! Indicador não definido.
COOPERATIVAS DE TRABALHO (LEI 12.690/12)	Erro! Indicador não definido.
EMPRESA CIDADÃ (LEI 11.770/08).....	Erro! Indicador não definido.
TRABALHO VOLUNTÁRIO (LEI 9.608/98).....	Erro! Indicador não definido.
MÃE SOCIAL (LEI 7.644/87).....	Erro! Indicador não definido.

LEI DO TRABALHO DOMÉSTICO (LC 150/2015)

Dispõe sobre o Contrato de Trabalho Doméstico

EMPREGADO DOMÉSTICO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**CF/88, Art. 7º: (...)**

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

DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO**DESDE A PROMULGAÇÃO DA CF/88**

- Salário-mínimo;
- Irredutibilidade do salário;
- 13º salário;
- Repouso semanal remunerado;
- Férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do que o Salário normal;
- Licença à gestante;
- Licença-paternidade;
- Aviso-prévio;
- Aposentadoria.

DIREITOS PREVISTOS NA EC 72/13 (Com aplicabilidade imediata)

- Garantia do salário-mínimo aos que perceberem remuneração variável;
- Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- Duração do trabalho normal não superior a 8h diárias e 44h semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante norma coletiva;
- Remuneração da hora extraordinária superior, no mínimo, em 50% à da normal;
- Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- Proibição de diferença de salário por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- Proibição de trabalho noturno, perigoso e insalubre a menores de 18 anos.

DIREITOS PREVISTOS NA EC 72/13
(Normas de eficácia limitada) (Já regulamentados pela LC 150/15)
Proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
Seguro-desemprego;
FGTS;
Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
Salário-família;
Assistência gratuita aos filhos e dependentes, desde o nascimento até 5 anos de idade em creches e pré-escolas;
Seguro contra acidentes de trabalho.

DIREITOS NÃO PREVISTOS NA CF/88 AOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS
Piso-salarial;
Participação nos lucros ou resultados;
Jornada máxima 6 horas/dia para TIR;
Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos;
Adicional de insalubridade, periculosidade e penosidade;
Proteção em face da automação;
Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
Prescrição trabalhista.
Quanto à prescrição bienal/quinquenal, embora a CF/88 não tenha estendido o instituto aos domésticos, o art. 43 da LC 150/2015 estabelece que “o direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 anos até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho”.

Sugerimos a memorização dos direitos NÃO ESTENDIDOS ao doméstico. Fica mais fácil que memorizar todos os outros.

CAPÍTULO I DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

Art. 1º **Ao empregado doméstico**, assim considerado aquele que presta serviços de forma **CONTÍNUA**, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade **NÃO LUCRATIVA** à pessoa ou à família, no **âmbito residencial** destas, por **mais de 2 dias** por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. **É vedada** a contratação de **menor de 18 anos** para desempenho de **trabalho doméstico**, de acordo com a Convenção nº 182 da OIT e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008. *(Esse Decreto prevê a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil – Lista TIP)*

EMPREGADO DOMÉSTICO

Além dos 04 requisitos da relação de emprego comum [*pessoa física, personalidade, habitualidade, onerosidade, subordinação (jurídica)*], o **vínculo de emprego doméstico** requer a presença de **mais 04 características específicas** para sua configuração. Abaixo, destacamos cada uma delas:

PRESTAÇÃO DE SERVIÇO PARA PESSOA (FÍSICA) OU FAMÍLIA	Empregado doméstico não pode prestar serviços para pessoa jurídica. Ex.: se uma oficina contrata uma pessoa para realizar limpeza diariamente do local, não poderá anotar o contrato como doméstico.
---	---

SERVIÇOS PRESTADOS EM ÂMBITO RESIDENCIAL	<p>O trabalho deve ser realizado em âmbito residencial. Casa de veraneio utilizada para lazer considera-se extensão da residência.</p> <p>ATENÇÃO: Em regra, as atividades do empregado doméstico são serviços de limpeza, cozinheira, babá etc. Contudo, Henrique Correia lembra que, para ser considerado emprego doméstico, basta preencher os requisitos necessários, independentemente da natureza das atividades realizadas pelo empregado (intelectual, manual ou especializado).</p> <p>Ex.: professores, educadores físicos, enfermeiras etc., mesmo com nível universitário, podem ser considerados empregados doméstico se preencherem os requisitos específicos do doméstico.</p>
---	--

FINALIDADE NÃO LUCRATIVA	O empregado doméstico não pode participar da atividade lucrativa da pessoa/família. Ex.: Se uma empregada é contratada por Fulana, para cozinhar para a própria família desta, é doméstica. Contudo, caso essa empregada passasse a cozinhar para sua empregadora vender quentinhas, deixaria de ser doméstica e seria empregada comum.
---------------------------------	---

PERÍODO SUPERIOR A 02 DIAS POR SEMANA	Para fins de “continuidade”, o empregado doméstico tem de trabalhar mais de 02 dias por semana. Desse modo, caso labore 01 ou 02 dias na semana, será considerado “diarista”, sem vínculo empregatício.
--	---

NÃO CONFUNDA

EMPREGADO + TRABALHO EM RESIDÊNCIA = emprego doméstico (LC 150/2015).
EMPREGADO + TRABALHO EM RESIDÊNCIA (INTUITO DE LUCRO) = emprego comum (regido pela CLT).

Art. 2º **A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 horas diárias e 44 semanais**, observado o disposto nesta Lei.

§ 1º A remuneração da hora extraordinária será, **no mínimo, 50% superior** ao valor da hora normal.

§ 2º O salário-hora normal, em caso de **empregado mensalista**, será obtido dividindo-se o salário mensal por **220 horas**, **salvo se** o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso.

§ 3º O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por **30** e servirá de base para pagamento do **repouso remunerado** e dos **feriados trabalhados**.

§ 4º **Poderá** ser dispensado o **acréscimo de salário** e instituído **regime de compensação** de horas, mediante **acordo escrito** entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

§ 5º No regime de compensação previsto no § 4º:

I - será **devido o pagamento**, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras **40 horas mensais** excedentes ao horário normal de trabalho;

II - das **40 horas** referidas no inciso I, **poderão ser deduzidas**, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, **durante o mês**;

III - o saldo de horas que **excederem as 40 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 ano**.

DESCOMPLICANDO

- (I) Em regra, as primeiras 40 horas extras mensais devem ser pagas como extraordinárias;
- (II) Contudo, é possível que elas sejam compensadas com folga no mesmo mês;
- (III) Já o saldo que ultrapassar as primeiras 40 horas semanais deve ser compensado no prazo máximo de 01 ano (banco de horas anual).

Exemplo:

- (I) Empregado que tenha laborado 50 horas extras num mês faz jus ao recebimento das primeiras 40h como extras;
- (II) Essas primeiras 40h extras, contudo, podem ser compensadas dentro do mesmo mês (compensação mensal). A quantidade de horas compensadas, obviamente, não será paga como extra.
- (III) As outras 10h extras devem ser compensadas no prazo de 01 ano (banco de horas anual).

Base: Curso de Direito do Trabalho, Henrique Correia (2023)

Como destaca Henrique Correia, as normas celetistas sobre compensação e banco de horas não se aplicam aos empregados domésticos, pois a LC 150/15 possui disciplina própria. As regras da CLT se aplicam aos domésticos apenas de forma subsidiária e quando sejam compatíveis com suas peculiaridades.

§ 6º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 5º, **o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas**, calculadas sobre o valor da remuneração **na data de rescisão**.

§ 7º Os intervalos previstos nesta Lei, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que **mora no local de trabalho** nele permaneça **não serão computados** como horário de trabalho.

EMPREGADO QUE MORA NO LOCAL DE TRABALHO E NELE PERMANEÇA	
- Intervalos previstos em lei;	Não são computados como horários de trabalho do empregado doméstico.
- Tempo de repouso;	
- Horas não trabalhadas;	
- Feriados e domingos livres.	

§ 8º O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados **deve ser pago em dobro**, sem prejuízo da remuneração relativa ao **repouso semanal**.

Art. 3º Considera-se trabalho em **regime de tempo parcial** aquele cuja duração **não exceda 25 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 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 horas diárias**.

§ 3º Na modalidade do **regime de tempo parcial**, após **cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho**, o empregado terá direito a **férias, na seguinte proporção**:

- I - **18 dias**, para a duração do trabalho semanal superior a 22 horas, até 25 horas;
- II - **16 dias**, para a duração do trabalho semanal superior a 20 horas, até 22 horas;
- III - **14 dias**, para a duração do trabalho semanal superior a 15 horas, até 20 horas;
- IV - **12 dias**, para a duração do trabalho semanal superior a 10 horas, até 15 horas;
- V - **10 dias**, para a duração do trabalho semanal superior a 5 horas, até 10 horas;
- VI - **8 dias**, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 horas.

FÉRIAS NO REGIME DE TEMPO PARCIAL TRABALHADOR DOMÉSTICO	
Duração das férias	Duração semanal do trabalho
18 dias	Superior a 22h até 15h
16 dias	Superior a 20h até 22h
14 dias	Superior a 15h até 20h
12 dias	Superior a 10h até 15h
10 dias	Superior a 5h até 10h
8 dias	Igual ou inferior a 5h

- O empregado sob regime de tempo parcial que tiver **mais de 07** faltas injustificadas, ao longo do período aquisitivo, tem o período das férias reduzido pela **metade**.
- O adicional de 1/3 é devido proporcionalmente aos dias de férias.

Art. 4º É facultada a contratação, por **prazo determinado**, do empregado doméstico:

I - mediante **contrato de experiência**;

II - para atender **necessidades familiares** de **natureza transitória** e para **substituição temporária** de empregado doméstico com contrato de trabalho **interrompido ou suspenso**.

Parágrafo único. No caso do inciso II deste artigo, a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o **limite máximo de 2 anos**.

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO DO DOMÉSTICO

Contrato de experiência	Máximo 90 dias. Pode ser prorrogado 01 única vez, desde que a soma dos períodos não ultrapasse 90 dias.
Necessidades familiares transitórias	A duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 2 anos.
Para substituição temporária de empregado doméstico com contrato interrompido ou suspenso	A duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 2 anos.

Art. 5º O contrato de experiência **não poderá** exceder **90 dias**.

§ 1º O contrato de experiência **poderá** ser prorrogado **1 vez, desde que** a soma dos **2 períodos** não ultrapasse **90 dias**.

§ 2º O contrato de experiência que, havendo continuidade do serviço, não for prorrogado após o decurso de seu prazo previamente estabelecido ou que ultrapassar o período de **90 dias** passará a vigorar como **contrato de trabalho por prazo indeterminado**.

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**.

Art. 7º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, **o empregado não poderá** se desligar do contrato **sem justa causa, sob pena de** ser obrigado a indenizar o empregador dos **prejuízos que desse fato lhe resultarem**.

Parágrafo único. A indenização **não poderá exceder** aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Art. 8º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, **não será exigido aviso prévio**.

Art. 9º A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) será **obrigatoriamente** apresentada, contrarrecibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de **48 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.

PRAZO PARA ANOTAÇÃO DE CTPS	
EMPREGADO DOMÉSTICO	48 horas
EMPREGADO COMUM	5 dias

Art. 10. É facultado às partes, mediante **acordo escrito** entre essas, estabelecer horário de trabalho de **12 horas** seguidas por **36 horas** ininterruptas de descanso, **observados** ou **indenizados** os intervalos para **repouso e alimentação**.

§ 1º **A remuneração mensal** pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo **abrange** os pagamentos devidos pelo **descanso semanal remunerado** e pelo **descanso em feriados**, e serão considerados **compensados os feriados** e as **prorrogações de trabalho noturno**, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT, e o art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

Art. 11. Em relação ao empregado responsável por **acompanhar o empregador** prestando serviços em **viagem**, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, **podendo ser compensadas** as horas extraordinárias em outro dia, observado o art. 2º.

§ 1º O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será **condicionado** à **prévia existência** de **acordo escrito** entre as partes.

§ 2º **A remuneração-hora** do serviço em viagem será, **no mínimo, 25% superior** ao valor do salário-hora normal.

§ 3º O disposto no § 2º deste artigo poderá ser, **mediante acordo**, convertido em acréscimo no **banco de horas**, a ser utilizado a critério do **empregado**.

Art. 12. É **obrigatório** o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por **qualquer meio** manual, mecânico ou eletrônico, **desde que idôneo**.

De acordo com o art. 12 da Lei Complementar nº 150/2015, vigente desde o termo inicial do contrato de trabalho da autora, "é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo." Desse modo, a não apresentação dos controles de jornada em juízo pelo empregador doméstico enseja a presunção relativa da jornada alegada na inicial, a qual pode ser elidida por prova em sentido contrário, nos termos da Súmula nº 338, I, desta Corte, aplicável analogicamente e à hipótese. No caso dos autos, o e. TRT, com base na distribuição do ônus da prova, manteve a condenação da reclamada ao pagamento de horas extras, uma vez que a reclamada não apresentou os controles de horário da reclamante, empregada doméstica, tampouco demonstrou, por outros meios de prova, a inexistência do direito postulado. Conforme se verifica, não tendo a reclamada se desincumbido do ônus processual que lhe cabia, o Regional ao concluir que à autora faz jus ao recebimento de horas extraordinárias, decidiu em consonância com a nova realidade normativa decorrente da Lei nº 150/2015 e com a Súmula nº 338, I, desta Corte. Precedentes. TST - RR: 00007370420205200007, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 12/04/2023, 5ª Turma, Data de Publicação: 14/04/2023

Art. 13. É **obrigatória** a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, **1 hora** e, no máximo, **2 horas**, admitindo-se, mediante **prévio acordo escrito** entre empregador e empregado, sua redução a **30 minutos**.

§ 1º Caso o empregado **resida no local de trabalho**, o período de intervalo poderá ser **desmembrado em 2 períodos, desde que** cada um deles tenha, no mínimo, **1 hora**, até o limite de **4 horas** ao dia.

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

INTERVALO INTRAJORNADA DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS	
JORNADA	INTERVALO
Até 4h	Não há intervalo
> 4h até 6h	15 minutos (não pode reduzir nem fracionar).
> 6h	No mínimo 1h e, no máximo 2h. Pode reduzir para 30 minutos, desde que haja prévio acordo escrito.

EMPREGADO DOMÉSTICO QUE RESIDE NO LOCAL DE TRABALHO
Pode fracionar o intervalo em 2 períodos, desde que cada um tenha, no mínimo 1h, até o limite diário de 4h. No caso de fracionamento, é vedada a prenotação.

Art. 14. Considera-se **noturno**, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as **22 horas** de um dia e as **5 horas** do dia seguinte.

§ 1º A hora de trabalho noturno terá duração de **52 minutos e 30 segundos**.

§ 2º A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, **20%** sobre o valor da hora diurna.

§ 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 (CTPS).

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

Art. 15. Entre **2 jornadas** de trabalho deve haver período mínimo de **11 horas consecutivas** para descanso.

Art. 16. É devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, **no mínimo, 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos**, além de descanso remunerado em feriados.

Art. 17. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de **30 dias**, salvo o disposto no § 3º do art. 3º, com acréscimo de, **pelo menos, 1/3** do salário normal, após cada período de **12 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** (férias proporcionais), na proporção de **1/12 avos** por mês de serviço ou **fração superior a 14 dias**.

§ 2º O período de férias poderá, a critério do **empregador**, ser fracionado em **até 2 períodos**, sendo **1 deles** de, no mínimo, **14 dias corridos**.

§ 3º **É facultado** ao empregado doméstico converter **um terço** do período de **férias** a que tiver direito em **abono pecuniário**, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 4º O abono de férias deverá ser requerido **até 30 dias antes** do término do **período aquisitivo**.

§ 5º **É lícito** ao empregado que **reside no local de trabalho** nele permanecer durante as férias.

§ 6º As férias serão concedidas pelo empregador nos **12 meses subsequentes** à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Art. 18. **É vedado** ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, **bem como** por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

§ 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% do salário**.

§ 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 moradia anexa, de qualquer natureza, **não gera** ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia.

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.

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.

Art. 20. **O empregado doméstico é SEGURADO OBRIGATÓRIO** da Previdência Social, sendo-lhe devidas, na forma da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, as prestações nela arroladas, atendido o disposto nesta Lei e observadas as **características especiais do trabalho doméstico**.

Art. 21. **É devida** a inclusão do empregado doméstico no **Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)**, na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos arts. 5º e 7º da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.

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

Art. 22. O EMPREGADOR DOMÉSTICO depositará a importância de **3,2%** 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.

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

§ 4º À importância monetária de que trata o *caput*, aplicam-se as disposições da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei nº 8.844, de 20 de janeiro de 1994, inclusive quanto a sujeição passiva e equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, cobrança, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais.

RESUMO SOBRE FGTS DO EMPREGADO DOMÉSTICO

- Atualmente, o empregador doméstico é obrigado a incluir o empregado doméstico no FGTS;
- Recolhimento mensal: 8% + 3,2%
- Os 8% referem-se aos depósitos "ordinários". Os 3,2% referem-se à indenização compensatória pela perda do emprego. Lembra que no emprego comum a indenização é de 40% sobre os depósitos? No emprego doméstico, o empregador deposita mensalmente 3,2% e, dependendo da modalidade de extinção do contrato, o empregado doméstico recebe o montante.

HIPÓTESES DE SAQUE DA INDENIZAÇÃO DE 3,2% DO FGTS DO DOMÉSTICO

Modalidade de extinção do contrato	Quem levanta o montante do 3,2%?
Dispensa sem justa causa	Empregado doméstico
Rescisão indireta	Empregado doméstico
Término antecipado do contrato por prazo determinado (culpa do empregador)	Empregado doméstico
Pedido de demissão	Empregador
Dispensa por justa causa	Empregador
Término normal do contrato por prazo determinado	Empregador
Aposentadoria do empregado doméstico	Empregador
Falecimento do empregado doméstico	Empregador
Culpa recíproca	Metade empregado / metade empregador

[...]

Meus
APONTAMENTOS



A large, empty rectangular area with a dashed border, intended for the user to take notes or record appointments.

LEI DO TRABALHO TEMPORÁRIO (Lei 6.019/74)

Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.

TERCEIRIZAÇÃO

Henrique Correia destaca que *“a primeira previsão em lei sobre terceirização ocorreu com o art. 455 da CLT, que trata da subempregada. Posteriormente, surgiu a Lei 6.019/74, que trata especificamente do trabalho temporário. (...)”*.

Certo é que, durante muito tempo, não existia uma lei disciplinando as normas acerca da terceirização, sendo esta tratada apenas pela doutrina e pela jurisprudência trabalhista (Súmula 331-TST). Ué, mas e a Lei 6.019/74? Bom, ela tratava apenas do **trabalho temporário**, mas não sobre a terceirização propriamente dita.

Acontece que, em 2017, a Lei 13.429/17 alterou a Lei 6.019/74 e incluiu dispositivos que tratam expressamente de terceirização. Agora, **a legislação em comento estabelece normas sobre trabalho temporário e sobre terceirização**.

Por fim, a Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista) também modificou a Lei 6.019/74, corrigindo algumas questões não tratadas pela Lei 13.429/17.

PODE TERCEIRIZAR ATIVIDADE-FIM?

Bom, segue abaixo um resumo sobre atividade-meio e atividade-fim:

- A Súmula 331-TST estabelecia a diferença entre atividade-meio e atividade-fim. Até 2017, era permitida a terceirização de atividades-meio, mas proibida a de atividade-fim da empresa.
- Esse cenário mudou com a Lei nº 13.429/2017, que alterou a Lei nº 6.019/1974, passando a permitir a terceirização em quaisquer atividades da empresa, inclusive nas atividades-fim.
- A legislação ocasionou irresignação em parte da sociedade jurídica, e a questão chegou ao STF. Foi então que a Corte, no ano de 2018, ao julgar o **Tema 725 de Repercussão Geral**, declarou constitucional a terceirização irrestrita (tanto para atividades-meio quanto para atividades-fim). Fixou-se a seguinte Tese:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.
- Atualmente, portanto, é **permitida** a terceirização tanto da **atividade-meio** como da **atividade-fim** da empresa.

A SÚMULA 331-TST AINDA É APLICÁVEL?

Sim, mas com ressalvas, pois nem todos os itens permanecem válidos. Vejamos:

SUM-331:

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019/74).

[Item superado. Atualmente, a regra é a LICITUDE da terceirização entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas].

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). [Item permanece válido, pois ainda é necessária a realização de concurso público para formação de vínculo de emprego com a Administração Pública].

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102/83) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. [Item válido com ressalvas. Mesmo antes do Tema 725, considerava-se lícita a terceirização dos serviços de vigilância e conservação e limpeza. Nesse trecho, a Súmula continua válida. Em relação aos serviços especializados ligados à atividade-meio, houve modificação após o Tema 725. Atualmente, é não se forma vínculo seja nas atividades-meio ou nas atividades-fim].

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. [Item válido].

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, **caso evidenciada a sua conduta culposa** no cumprimento das obrigações da ~~Lei n. 8.666, de 21.06.1993~~ [Lei expressamente revogada pela Lei 14.133/21], especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. **A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento** das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. [Item válido. Em relação às empresas privadas, o mero inadimplemento das obrigações trabalhistas do empregador acarreta a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços. Na Adm. Pública, essa responsabilização só ocorre caso evidenciada culpa do Poder Público (culpa *in eligendo* ou *in vigilando*)]

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. [Item válido]

Art. 1º As relações de trabalho na **EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO**, na **empresa de prestação de serviços** e nas respectivas **tomadoras de serviço** e **contratante** regem-se por esta Lei. Lei 13.429/17

IMPORTANTE	
TRABALHO TEMPORÁRIO	TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS
Relação jurídica triangular.	Relação jurídica triangular.
Três partes: trabalhador temporário, empresa de trabalho temporário (intermediadora da mão de obra temporária) e a empresa tomadora dos serviços.	Três partes: trabalhador terceirizado, empresa de prestação de serviços a terceiros e a empresa contratante.
O trabalhador temporário é empregado da empresa de trabalho temporário.	O trabalhador terceirizado é empregado da empresa de prestação de serviços a terceiros.

Art. 2º **TRABALHO TEMPORÁRIO** é aquele prestado por **pessoa física** contratada por uma **empresa de trabalho temporário** que a coloca à disposição de uma **empresa tomadora de serviços**, para atender à necessidade de **substituição transitória de pessoal permanente** ou à **demand complementar de serviços**. Lei 13.429/17

§ 1º **É proibida** a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, **salvo** nos casos previstos em lei. Lei 13.429/17

§2º Considera-se **complementar** a demanda de serviços que seja oriunda de **fatores imprevisíveis** ou, quando decorrente de **fatores previsíveis**, tenha natureza **intermitente, periódica** ou **sazonal**. Lei 13.429/17

Art. 3º - É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico do enquadramento sindical a que se refere o art. 577, da Consolidação da Leis do Trabalho.

Art. 4º **EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO** é a **pessoa jurídica**, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente. Lei 13.429/17

TRABALHO TEMPORÁRIO (Art. 2º ao 4º)	
Quem realiza?	• Pessoa física (trabalhador temporário)
Quem é o empregador do trabalhador temporário?	• Empresa de trabalho temporário (pessoa jurídica, devidamente registrada no MTE, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente).
Onde o trabalhador temporário presta seus serviços?	• Empresa tomadora de serviços (é a empresa que firma contrato com a empresa de trabalho temporário, para esta colocar o trabalhador temporário à sua disposição).
Hipóteses	• Substituição transitória de pessoal permanente ; ou • Demand complementar de serviços (fatores imprevisíveis ou, se previsíveis, tenham natureza intermitente, periódica ou sazonal).
Proibição	• É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

Art. 4º-A. Considera-se **PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS** a **transferência** feita pela **contratante** da execução de **quaisquer de suas atividades**, inclusive **sua atividade principal**, à **pessoa jurídica de direito privado** prestadora de serviços que possua **capacidade econômica compatível** com a sua execução. Lei 13.467/17 [Terceirização de serviços]

§ 1º A **EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS** contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou **subcontrata** outras empresas para realização desses serviços. Lei 13.467/17

QUARTEIRIZAÇÃO

A parte final do § 1º prevê a chamada **quarteirização**. Esta ocorre quando uma empresa terceirizada, contratada para realizar determinada atividade, **subcontrata** outra empresa para executar o serviço.

Exemplo: Imagine que um hospital contrata uma empresa prestadora de serviços para cuidar da limpeza (terceirização). Essa empresa, por sua vez, **subcontrata** outra para fornecer os trabalhadores que realizam a limpeza (quarteirização). Nesse caso, a gestão direta dos trabalhadores fica com a subcontratada, enquanto o hospital é a tomadora final do serviço.

§ 2º **Não se configura** vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, **qualquer que seja o seu ramo**, e a **empresa contratante**. Lei 13.467/17

REQUISITOS PARA TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA

Pela literalidade do §2º, o vínculo empregatício dos empregados da empresa de prestação de serviços não pode se configurar com a empresa contratante. Porém, Henrique Correia muito bem destaca que, para a terceirização ser considerada lícita, devem estar presentes **dois requisitos**:

- 1) Ausência de pessoalidade e de subordinação entre o terceirizado e a empresa contratante (parte final do item III da Súmula 331-TST);
- 2) Capacidade econômica da empresa prestadora de serviços a terceiros (art. 4-A da Lei 6.019/74).

Segundo o autor, se um desses requisitos forem desrespeitados, deve-se declarar a fraude na terceirização, com base no princípio da primazia da realidade e no art. 9º da CLT. Há, inclusive, uma jurisprudência do C. TST prevendo tal possibilidade:

Jurisprudência

(...) Embora o STF tenha prestigiado os princípios da legalidade, da livre iniciativa, da livre concorrência e da segurança jurídica na terceirização, não houve derrogação das normas de Direito do Trabalho, de modo que a verificação, no caso concreto, da existência de vínculo empregatício (art. 3º da CLT) diretamente com a tomadora dos serviços continua sendo possível, especialmente quando comprovada a subordinação jurídica direta do empregado terceirizado à empresa tomadora.(...) TST-E-ED-RR-39900-49.2007.5.24.0002, SBDI-I, rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 28.11.2019 (Info 213)

Art. 4º-B. São **requisitos** para o funcionamento da **empresa de prestação de serviços a terceiros**: Lei 13.429/17

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); Lei 13.429/17

II - registro na Junta Comercial; Lei 13.429/17

III - **capital social compatível** com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: Lei 13.429/17

- a) empresas com até 10 empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00;
- b) empresas com mais de 10 e até 20 empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00;
- c) empresas com mais de 20 e até 50 empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00;
- d) empresas com mais de 50 e até 100 empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00; e
- e) empresas com mais de 100 empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00.

REQUISITOS PARA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS A TERCEIROS

- Prova da inscrição no CNPJ;
- Registro na Junta Comercial;
- Capital social compatível com o número de empregados:

Até 10 empregados	Capital mínimo de R\$ 10.000,00
+ 10 até 20 empregados	Capital mínimo de R\$ 25.000,00
+ 20 até 50 empregados	Capital mínimo de R\$ 45.000,00
+ 50 até 100 empregados	Capital mínimo de R\$ 100.000,00
+ 100 empregados	Capital mínimo de R\$ 250.000,00

Art. 4º-C. São **asseguradas** aos **empregados** da **empresa prestadora de serviços** a que se refere o art. 4º-A desta Lei, **quando e enquanto** os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas **dependências da tomadora**, as **mesmas condições**: Lei 13.467/17

I - **relativas a**:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - **sanitárias**, de medidas de **proteção à saúde e de segurança no trabalho** e de **instalações adequadas** à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada **poderão** estabelecer, **se assim entenderem**, que os empregados da contratada farão jus a **salário equivalente** ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

Se a contratante e a contratada não previrem essa equivalência, a Justiça do Trabalho não poderá estabelecer a equiparação salarial. Isso porque, recentemente, o STF fixou que:

A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se

tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas. STF, RE 635.546/MG, julgamento em 02.03.23 (Tema 383 RG)

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número **igual ou superior** a **20%** dos empregados da contratante, esta (contratante) poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de **alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados** e com **igual padrão de atendimento**, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

Art. 5º **EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS** é a **pessoa jurídica** ou **entidade a ela equiparada** que celebra **contrato de prestação de trabalho temporário** com a empresa definida no art. 4º desta Lei (empresa de trabalho temporário). Lei 13.429/17

Art. 5º-A. **CONTRATANTE** é a **pessoa física** ou **jurídica** que celebra contrato com **empresa de prestação de serviços** relacionados a quaisquer de suas atividades, **inclusive** sua atividade principal. Lei 13.429/17

TRABALHO TEMPORÁRIO	TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS
EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS	EMPRESA CONTRATANTE
Pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada	Pessoa física ou jurídica

§ 1º É **vedada** à contratante a utilização dos trabalhadores em **atividades distintas** daquelas que foram **objeto do contrato** com a empresa prestadora de serviços. Lei 13.429/17

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante **ou em outro local**, de **comum acordo** entre as partes. Lei 13.429/17

§ 3º É **responsabilidade da contratante** garantir as condições de **segurança, higiene e salubridade** dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em **suas dependências** ou **local previamente convencionado em contrato**. Lei 13.429/17

§ 4º A contratante **poderá** estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o **mesmo atendimento médico, ambulatorial** e de **refeição** destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. Lei 13.429/17

§ 5º A empresa contratante é **subsidiariamente** responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao **período em que ocorrer a prestação de serviços**, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212/91. Lei 13.429/17

[...]

 @coordenalegis

 www.coordnalegis.com.br

MATERIAL DEMONSTRATIVO

Conheça todas as legislações já
disponíveis:

www.coordnalegis.com.br