

PROJETO DE LEI Nº , DE 2026
(Da Sra. Deputada Federal LAURA CARNEIRO)

Altera a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, para dispor sobre a extinção do contrato de trabalho doméstico em virtude de morte do empregador.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, para dispor sobre a extinção do contrato de trabalho doméstico em virtude de morte do empregador.

Art. 2º A Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“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 ou morte do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º, 2º e 3º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

.....” (NR)

“Art. 23.

.....

.

§ 6º É devido o aviso prévio indenizado em caso de extinção do contrato de trabalho por morte do empregador.” (NR)

“Art. 26.

.....

.

§ 3º O empregado que tiver seu contrato extinto em virtude de morte do empregador fará jus ao benefício do seguro-desemprego nos termos deste artigo.” (NR)



“Art. 27-A. O contrato de trabalho doméstico será extinto em caso de morte do empregador, exceto na hipótese de sucessão de empregadores.

§1º A sucessão de empregadores será caracterizada quando houver a continuidade da prestação de serviços para a mesma unidade familiar.

§ 2º Em caso de sucessão de empregadores, o novo empregador deverá providenciar a anotação da alteração na Carteira de Trabalho e Previdência Social e na inscrição prevista no art. 32 desta Lei Complementar.”

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O presente Projeto de Lei tem como objetivo alterar a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, para dispor de forma clara sobre a extinção do contrato de trabalho doméstico em caso de morte do empregador. Trata-se de uma medida essencial para sanar uma lacuna legislativa que, com frequência, deixa a parte mais vulnerável da relação trabalhista desamparada em um momento de interrupção abrupta de sua fonte de renda.

Historicamente, o falecimento do empregador no âmbito doméstico tem gerado enorme insegurança jurídica, resultando em decisões judiciais divergentes sobre quais verbas rescisórias são efetivamente devidas ao prestador de serviços. Esta proposição visa padronizar o entendimento legal e garantir direitos fundamentais, reconhecendo que, sob a ótica do impacto financeiro, a perda involuntária do posto de trabalho por falecimento do patrão exige proteção equivalente à de uma rescisão sem justa causa.

O projeto, dentre outros aspectos, assegura que a importância depositada mensalmente no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) servirá para o pagamento da indenização compensatória da perda do emprego também na hipótese de morte do empregador. Essa alteração garante o amparo financeiro necessário para que o trabalhador lide com a perda imprevista de sua ocupação.



No campo das políticas públicas e de proteção social, o projeto estende expressamente o acesso ao benefício do seguro-desemprego ao empregado que tiver seu contrato extinto em virtude de morte do empregador. Como o rompimento da relação laboral submete o trabalhador a uma situação de desemprego involuntário e abrupto, o profissional necessita desse suporte imediato para organizar sua busca por uma nova colocação no mercado, sem comprometer a subsistência de sua família.

A proposição também traz segurança jurídica ao estabelecer de forma elucidativa que a morte do empregador enseja a extinção do contrato de trabalho doméstico, salvo se houver sucessão de empregadores. Essa sucessão será devidamente caracterizada quando houver a continuidade da prestação de serviços para a mesma unidade familiar, preservando, assim, a rotina e a manutenção do emprego.

Por fim, esclarece-se que a Lei Complementar nº 150/2015, na parte em que regula a relação de trabalho doméstico, não é materialmente uma lei complementar, mas sim uma lei ordinária, podendo, desse modo, ser modificada por mera lei ordinária, consoante reconhecido pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal¹ e pelo próprio art. 45 da Lei Complementar nº 150/2015².

Assim, tendo em vista os avanços jurídicos e sociais que podem ser alcançados por meio desta proposição, solicitamos o apoio dos demais Parlamentares para aprovação do presente Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em 11 de junho de 2026.

¹ “Embargos de divergência em agravo regimental em recurso extraordinário. [...] 4. **Inexistência de relação hierárquica entre lei ordinária e lei complementar.** Questão exclusivamente constitucional relacionada à distribuição material entre as espécies legais. Precedentes. 5. A Lei Complementar 70/91 é apenas formalmente complementar, mas materialmente ordinária, com relação aos dispositivos concernentes à contribuição social por ela instituída. ADC 1 - Moreira Alves, RTJ 156/721. 6. Embargos de divergência aos quais se dá provimento.” (RE 509300 AgR-EDv, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 17-03-2016, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-122 DIVULG 13-06-2016 PUBLIC 14-06-2016)

² LC 150/2015, art. 45: “As matérias tratadas nesta Lei Complementar que não sejam reservadas constitucionalmente a lei complementar poderão ser objeto de alteração por lei ordinária.”





Deputada Federal LAURA CARNEIRO

