

**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS
FACULDADE REINALDO RAMOS/FARR
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

MAX PROCOPIO VERISSIMO FILHO

**DIREITO DO TRABALHO E O REGIME JURÍDICO DOS EMPREGADOS
DOMÉSTICOS – PRINCIPAIS MUDANÇAS PROPORCIONADAS PELA LEI
COMPLEMENTAR Nº 150/2015"**

**Campina Grande-PB
2016**

MAX PROCOPIO VERISSIMO FILHO

**DIREITO DO TRABALHO E O REGIME JURÍDICO DOS EMPREGADOS
DOMÉSTICOS – PRINCIPAIS MUDANÇAS PROPORCIONADAS PELA LEI
COMPLEMENTAR Nº 150/2015"**

Trabalho monográfico apresentado à coordenação do Curso de Direito da Faculdade Reinaldo Ramos – FARR, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito pela instituição supracitada.

Orientador : Prof. Esp. Jardon Souza Maia

Campina Grande- PB
2016

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DA CESREI

V517d Verissimo Filho, Max Procopio.
Direito do trabalho e o regime jurídico dos empregados domésticos:
principais mudanças proporcionadas pela lei complementar nº 150/2015 /
Max Procopio Verissimo Filho. – Campina Grande, 2016.
45 f.

Monografia (Bacharelado em Direito) – Faculdade Reinaldo Ramos-
FAAR, Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI, 2016.
"Orientação: Prof. Esp. Jardon Souza Maia".

1. Direito do Trabalho. 2. Empregado Doméstico – Direitos
Trabalhistas. I. Maia, Jardon Souza. II. Título.

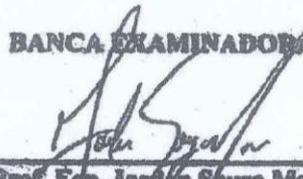
CDU 349.2(043)

MAX PROCOPIO VERISSIMO FILHO

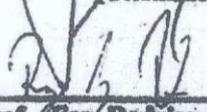
**DIREITO DO TRABALHO E O REGIME JURÍDICO DOS EMPREGADOS
DOMÉSTICOS – PRINCIPAIS MUDANÇAS PROPORCIONADAS PELA LEI
COMPLEMENTAR Nº 150/2016***

Aprovada em: 30 de 31 de 2016.

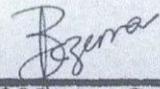
BANCA EXAMINADORA



Prof. Esp. Jarden Souza Maia
Faculdade Reinaldo Ramos – FARR
(Orientador)



Prof. Esp. Rodrigo Araújo Reul
Faculdade Reinaldo Ramos – FARR
(1º Examinador)



Prof. Msc. Ana Caroline Câmara Bezerra
Faculdade Reinaldo Ramos – FARR
(2º Examinador)

DEDICATÓRIA

Agradeço a Deus, minha namorada e a meus pais por ter me ajudado até aqui.

O senhor ouviu as minhas súplicas; o senhor aceitou a minha oração

Salomão

RESUMO

O presente trabalho tem início demonstrando a evolução histórica do trabalho doméstico iniciando desde o século passado abordando também a ausência de legislação específica sobre a temática, analisaremos também, o Direito do Trabalho, os seus princípios, fontes formais e materiais, da mesma forma com o aprofundamento nos estudos sobre o direito do trabalho frente a Constituição Federal de 1988, que mesmo garantindo o direito dos trabalhadores urbanos e rurais, deixou uma lacuna, no que diz respeito ao empregado doméstico, que da mesma forma a CLT, que possui lacunas existentes desde sua aprovação, aprofundaremos o estudo da temática com a aprovação da PEC 72/2013, onde veio a dar mais garantias aos empregados domésticos, e assim sendo o ápice de nosso estudo é a Lei Complementar nº 150/2015 que adveio para sanar as lacunas deixadas ao longo dos anos em legislações anteriores, exemplificando com exatidão as lacunas e soluções possíveis referentes ao tema de bastante relevância para os operadores do direito. Da mesma forma explicaremos o conceito de empregado doméstico, características, requisitos, e quais os tipos, para se enquadrarem como empregado doméstico, e por fim vamos analisar de forma exaustiva as principais mudanças com a aprovação da LC nº150/2015, no que diz respeito ao empregado doméstico.

Palavras Chave: Empregado doméstico, Direitos Trabalhistas, Lei Complementar.

ABSTRATC

This paper starts from demonstrating and historical evolution of domestic work starting from the last century also addressing the lack of specific legislation on the subject, analyze also the Labour Law, its principles, formal sources and materials, as with the profound studies on the right of the front work to the Constitution of 1988, even guaranteeing the right of urban and rural workers, left a gap, with regard to domestic workers, which similarly to CLT which has gaps from approval, we deepen the study of the subject with the approval of the PEC 72/2013, which came to give more guarantees to domestic workers, and therefore the culmination of our study is the Complementary Law No. 150/2015 that stemmed to remedy the gaps left over the years in previous legislation, exemplifying exactly gaps and possible solutions related to the topic of high relevance for the operators of law. Similarly explain the concept of domestic servant, features, requirements, and what types, to fit as domestic workers, and finally we analyze comprehensively the major changes with the approval of the LC # 150/2015 regarding the domestic employee.

Keywords : Domestic Employee , Labor Rights , Complementary Law .

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	112
1 CAPITULO I - DIREITO DO TRABALHO	134
1.1- DENOMINAÇÃO.....	134
1.2- FONTES.....	134
1.3- CLASSIFICAÇÃO	145
1.3.1- Fontes materiais	145
1.3.2- Fontes Formais.....	145
1.4- PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	145
1.4.1- O princípio da Proteção	156
1.4.2- Princípio da Condição mais benéfica.....	156
1.4.3- Princípio da Irrenunciabilidade.....	167
1.4.4- Princípio da Continuidade da relação de emprego	178
1.4.5- Princípio da Primazia da Realidade	178
1.4.6- Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva	178
1.4.7- Princípio da intangibilidade Salarial	178
2 CAPITULO II- EVOLUÇÃO NORMATIVA DO TRABALHO DOMÉSTICO.....	20
2.1 HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO APLICADA	20
2.2 DIREITOS TRABALHISTAS TUTELADOS PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	212
3 CAPITULO III- EMPREGADO DOMÉSTICO	256
3.1 CONCEITO.....	256
3.2 CARACTERÍSTICAS	267
3.2.1 Continuidade	278
3.2.2- O trabalho deve ser realizado para pessoa física	289
3.2.3- A atividade do empregado doméstico deve ser sem finalidade lucrativa.....	289

3.3 TIPOS DE EMPREGADO DOMÉSTICO.....	30
3.3.1- Trabalhadores dos serviços domésticos em geral	30
3.3.2 – O cuidador de idosos e enfermos	301
3.3.3- O pedreiro que trabalha na construção de residência.....	312
3.3.4 - Vigias, porteiros, seguranças pessoais.....	323
3.3.4.1- Vigias de residência.....	323
3.3.4.2 - Vigias e porteiros de prédio e apartamento	323
3.3.4.3- Vigias de rua.....	334
3.3.4.4- Motorista, piloto de avião e marinheiros.....	345
3.4 AS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS NO AMBITO DOMÉSTICO E A CLT	356
4 CAPÍTULO VI - ALTERAÇÕES PROMOVIDAS NOS CONTRATOS DE TRABALHO DOMÉSTICO DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015	378
4.1 CONTRATO DE TRABALHO.....	378
4.2 A CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL	401
CONSIDERAÇÕES FINAIS	423
REFERÊNCIAS	4445

INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca esclarecer as questões relativas ao trabalho doméstico no Brasil. Onde sempre foi pouco valorizado por parte de quem usufruí este tipo de mão de obra, no entanto, houve sempre uma preocupação por parte dos legisladores, em garantir os direitos a esta categoria de trabalhadores.

Sua evolução normativa teve início no século passado, definindo assim a categoria de trabalhadores domésticos, e inserindo alguns direitos inerentes ao longo dos anos, mesmo com o surgimento da CLT em 1943, os empregados domésticos não tinham seus direitos assegurados, pois faltava uma legislação específica que suprisse as lacunas da Lei.

A Constituição Federal de 1988 adveio para assegurar Direitos como : assegurar o recebimento de salário mínimo, irredutibilidade de salário, 13º salário, licença maternidade entre outros.

Em 2013 surgiu uma nova era legislativa relativa a temática do presente trabalho, a Lei complementar de nº 150/2013, no entanto ainda havia lacunas que dificultavam a atividade da justiça sendo na própria atividade dos advogados como nas decisões judiciais.

Essas lacunas foram supridas com o advento da sanção da Lei Complementar de nº 150/2015.

O presente trabalho também aborda temáticas relativas ao direito do trabalho explanando seu significado, suas fontes e princípios. E conseqüentemente os direitos dos trabalhadores tutelados pela Constituição Federal de 1988 a qual trata em seus artigos 7º ao 11, onde determina as diretrizes mínimas para todos os trabalhadores urbanos e rurais.

No curso da história o empregado doméstico sempre foi deixado de lado em questão de legislação específica, tanto no âmbito da CLT e a CF 1988, onde só em 2013, houve uma preocupação maior na proteção dos direitos do empregados domésticos, e concluído as lacunas a aprovação da LC nº150/2015, para a facilitação dos operadores do direito.

Esse estudo foi realizado através do Método de pesquisa dedutivo, utilizando-se de pesquisas bibliográficas, conceitos e entendimentos de renomados doutrinadores, além da análise das decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho.

A seguir o tema empregado doméstico é explicado de forma objetiva no que diz respeito a denominação, características, princípios, os tipos de empregado doméstico.

Logo esse estudo tem como objetivo analisar o direito dos empregados domésticos à luz da Lei Complementar nº150/2015, onde assegura os direitos onde até então não havia legislação específica até antes de 2013, onde a Lei complementar supracitada veio para preencher as lacunas deixadas por legislações anteriores com a CLT e CF 1988. Assim como também promover um melhor entendimento jurídico da questão.

1 CAPITULO I - DIREITO DO TRABALHO

1.1- DENOMINAÇÃO

É a “ Ciência que sistematiza as normas necessárias para o equilíbrio das relações entre o Estado e os cidadãos entre si, impostas coercitivamente pelo poder público[...] do trabalho estuda e soluciona problemas relacionados ao trabalho. Conjunto de normas sobre as relações entre empregadores e empregados.” (Direito I.Guimarães, 2011. 287).

Observa que é um conjunto de normas que visa estudar, o Direito como ciência, para dirimir litígios de ordem trabalhista.

“Direito do trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas” (Martins, 2011. P17).

1.2- FONTES

Em um sentido amplo, a expressão fontes do direito significa, o início, onde surge o Direito, seria a expressão que designa a origem das normas jurídicas.

Da mesma forma vem do latim fons, com o significado de nascente, manacial e deste modo significa que é o ponto pelo qual ela sai das profundezas da vida social para aparecer à superfície do Direito.

1.3- CLASSIFICAÇÃO

1.3.1- Fontes materiais

A história do Direito relaciona as fontes materiais com o momento pré- jurídico para a ocorrência de inspiração para a elaboração da norma, em função dos fatores sociais, psicológicos, econômicos, históricos, que no caso intervêm, no nascimento da norma jurídica para dirimir lides nas relações de trabalho.

1.3.2- Fontes Formais

As fontes formais representam o momento jurídico, com a devida regra materializada , no caso a norma já construída, consolidada. A exemplo Constituição Federal de 1988, a lei complementar e a lei ordinária, a medida provisória, o decreto, sentença normativa, ocorre também nas súmulas vinculantes editadas pelo STF e a sentença arbitral, como também convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo, e ainda os costumes, e não menos importante as normas internacionais de trabalho e as convenções internacionais de trabalho, ocorre que para vigorarem no Brasil, dependem de ratificação interna, conforme previsto nos artigos 49, I, 84, VIII da Constituição Federal de 1988.

1.4- PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

O Princípio vem do latim principium, principii, com significado de começo, origem ou base.

“Princípio é portanto, começo, alicerce, ponto de partida, “vigas mestras”, requisito primordial base, origem, ferramenta operacional” (Martins, 2011.p 61).

Segundo Renato Saraiva (2011) “ Princípios são as proposições genéricas que servem de fundamento e inspiração para o legislador na elaboração da norma

positivada, atuando também como forma de integração da norma positivada, suprimindo as lacunas e omissões da lei, exercendo, ainda, importante missão, operando como baliza orientadora na interpretação de determinado dispositivo pelo operador do direito”.

Os princípios seriam regras de cunho moral, regras de conduta, fora do ordenamento jurídico, pertencente a ética, onde orientaria o comportamento das pessoas, onde no Direito orientam o legislador e o aplicador do direito.

Onde os mesmos exercem no âmbito jurídico três funções como : normativa, informativa e interpretativa.

1.4.1- O princípio da Proteção

O princípio da proteção, é com certeza o de maior amplitude e importância no que diz respeito ao Direito do trabalho, onde consiste em beneficiar o pólo mais fraco da relação trabalhista, no caso o empregado, visa impedir uma exploração do capital sobre a atividade laborativa do ser humano.

Ao qual se divide de duas formas: in dubio pro operário induz na sua interpretação, interpretar entre duas ou mais opções a mais favorável ao empregado.

O princípio da aplicação da norma mais favorável: aplica-se sempre a norma mais favorável ao empregado, independentemente de sua posição na escala hierárquica.

1.4.2- Princípio da Condição mais benéfica

Este princípio determina que as condições que forem mais vantajosas estipuladas no contrato de trabalho, ou mesmas constantes no regulamento interno das empresas, prevalecerão independentemente da edição de norma superveniente dispondo sobre a mesma matéria, estabelecendo nível protetivo menor.

Podemos mencionar o princípio na norma mais benéfica, nas súmulas 51 e 288, ambas do TST:

“S. 51/ TST. I- As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingiram os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento; II- Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro”

“ S. 288/ TST. A complementação dos proventos de aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que seja mais favoráveis ao beneficiário do Direito”.

A súmula 288/TST, utiliza-se de um dos princípios do Direito do trabalho que é da condição mais benéfica ao trabalhador, para sua elaboração.

1.4.3- Princípio da Irrenunciabilidade

O princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade de Direitos, está disposto no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, ao dispor que:

“ Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

O princípio supracitado torna os princípios dos trabalhadores irrenunciáveis, indisponíveis, conferindo assim um importante mecanismo para o operador do direito.

1.4.4- Princípio da Continuidade da relação de emprego

A regra é que os contratos sejam pactuados sem prazo determinado, assim dispõe a súmula 212 TST “ O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despendimento, é o empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

1.4.5- Princípio da Primazia da Realidade

Este princípio é amplamente aplicado no local do trabalho do empregado, com a finalidade de evitar fraudes ou mascarar o vínculo de emprego que existe entre empregado e empregador, onde a prevalecerá a sobre a verdade formal, predominando assim a realidade sob a forma.

1.4.6- Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

Dispões o artigo 468 CLT , somente permite a alteração das cláusulas e condições fixadas no contrato de trabalho em caso de mutuo consentimento, e desde que não cause direta e indiretamente, prejuízo ao mesmo, sub pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Onde esta inalterabilidade de contrato lesiva ao trabalhador teve sua origem no direito civil, onde os contratos devem ser cumpridos pacta sunt sevanda.

1.4.7- Princípio da intangibilidade Salarial

Este princípio dispõe que o salário do trabalhador tem caráter alimentar, com o propósito de prover alimentos a sua família, onde a nossa constituição, flexibilizou este princípio, no caso de acordo coletivo de trabalho, ou convenção, reduzir temporariamente os salários dos trabalhadores.

2 CAPITULO II- EVOLUÇÃO NORMATIVA DO TRABALHO DOMÉSTICO

2.1 HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO APLICADA

O decreto nº 16.107 de 30 de julho de 1923, veio para regulamentar os serviços dos domésticos, especificando assim quais seriam estes trabalhadores.

O decreto- lei nº 3.078, de 27 de novembro de 1941, adveio para esclarecer, que o empregado doméstico era aquele que prestava serviços em residências particulares mediante remuneração.

Tinham direito a aviso prévio de oito dias, depois de um período de trabalho de 6 (seis) meses. Além disso poderia rescindir o contrato em caso de atentado à honra ou integridade física, mora salarial ou falta de cumprimento de obrigação do empregador de proporcionar ao trabalhador contratado um ambiente higiênico de alimentação e habitação, tendo direito à indenização de oito dias.

No ano de 1943, a CLT especificou no artigo 7º que “ os preceitos constantes da presente consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos, considerados os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”, uma observação importante que esta regra continua em vigor até os dias de hoje.

Ocorreu em 1973 uma mudança efetiva na situação do empregado doméstico, resolvida pela Lei nº 5.859 de 11 de novembro de 1972, que foi regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 09 de março de 1973.

Em seu artigo 1º conceitua o empregado doméstico como “ aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família no âmbito residencial destas”.

Onda são alguns exemplos de empregados domésticos como a cozinheira, o mordomo, motorista, governanta, piloto de avião, comandante de navio entre outros.

Uma importante observação diz respeito aos porteiros zeladores, serventes de prédios e faxineiros de apartamentos residenciais são regidos pela CLT, desde que o serviço da administração do edifício e não de cada um em particular (artigo 1º da Lei nº 2.757, de 23 de março de 1956).

Vale salientar que o empregado doméstico preste serviços a pessoa ou a família para o âmbito residencial destas, como o entendimento a seguir de Amauri Mascaro Nascimento (1992, p.112). “O serviço prestado não é apenas no interior da residência, mas pode ser feito externamente, como ocorre com o motorista, desde que evidentemente, o seja para a pessoa ou para a família.”

Outra observação importante é que se a empregada doméstica presta serviços de forma contínua a pessoa ou a família, passando posteriormente a laborar na empresa do seu patrão, pode deixar de ser empregada doméstica, para ser empregada regida pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A nossa legislação emprega a concepção da palavra contínua para caracterizar a natureza da prestação de serviços do empregado doméstico (artigo da Lei 5.859/72).

Antes da Constituição Federal de 1988, os empregados domésticos podiam receber menos de 1 (um salário mínimo), (§1º do art.5º, a, da Lei nº 605/49). Hoje no entanto, possui todos estes direitos. De fato, são direitos do empregado doméstico, assegurados pelo parágrafo único do Artigo 7º da Constituição Federal de 1988: salário-mínimo, irredutibilidade do salário, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais mais um terço, licença à gestante, licença paternidade, aviso-prévio e aposentadoria.

A sanção da Lei complementar de nº 150 de 01 de junho de 2015, que veio para regulamentar a PEC das domésticas Emenda Constitucional de nº 72/2013, representa claramente uma nova era no que diz respeito aos trabalhadores domésticos brasileiros.

Mas desde 2013 os empregados domésticos brasileiros já vinham tendo seus direitos assegurados como: Salário mínimo ao mês trabalhado, ou piso regional para os Estados que adotem, pagamento garantido, jornada de trabalho de 8 horas diárias , e somadas 44 horas semanais, horas extras, direito a trabalhar em local

onde sejam observadas todas as normas de higiene, saúde e segurança, onde também o empregador tem que obrigatoriamente respeitar as regras e acordos de convenções coletivas, proíbe também a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil.

Em 2015 passaram a vigorar a partir de 02 de junho as seguintes regras: adicional noturno, adicional viagem, controle obrigatório do ponto do empregado, utilização do banco de horas, FGTS, seguro acidente de trabalho, antecipação da multa de 40% do FGTS, seguro desemprego, estas novas regras aprovadas e em vigor dão mais segurança, e estabilidade, e cumprimento da Lei que deriva da Constituição Federal de 1988, e evoluiu até os dias de hoje, garantindo direitos aos empregados domésticos no Brasil.

2.2 DIREITOS TRABALHISTAS TUTELADOS PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

“ Em 5-10-1988, foi aprovada a atual Constituição Federal, que trata de direitos trabalhistas nos artigos 7º ao 11º. Na norma magna, os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II, “ Dos Direitos Sociais”, do Título II, “ Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, ao passo que nas constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social. Para alguns autores, o art.7º da Lei Maior vem a ser uma verdadeira CLT, tanto os direitos trabalhistas nele albergados. (MARTINS,2011.p.12).

O art.7º da Constituição Federal de 1988, estabelece as diretrizes dos direitos mínimos de todos os trabalhadores urbanos e rurais.

“I. Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de Lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.”

Para SARAIVA (2013), O disposto no art. 7º, em verdade, enfraqueceu sobremaneira o princípio da continuidade da relação de emprego, uma vez que permitiu a dispensa arbitrária ou sem justa causa pelo empregador, tão somente

tornando-a mais onerosa, com o pagamento correspondente a indenização compensatória.

Com clareza , foi respeitado o direito adquirido dos trabalhadores com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que à época já eram estáveis descenais (trabalhadores com mais de 10 anos de empresa, que só podiam ser dispensados por motivo de falta grave previamente apurada por inquérito de apuração de falta grave, CLT art.492 e 853).

“ A Constituição Federal de 1988, em sua redação original, a meio caminho de equiparar os direitos domésticos aos demais trabalhadores urbanos e rurais, mas a mentalidade social então prevalente era por mais avessa a esta idéia, e o art. 7º da Carta Política foi inserido o parágrafo único(SANTOS .2015.p. 4).

A Constituição Federal de 1988 em artigo 201, III enquadrou o seguro – desemprego, como seguro social, financiado com os recursos da seguridade social especialmente vindos do programa de integração social (PIS) e Programa de Formação de Patrimônio do Servidor (PASEP).

Só a partir da Constituição Federal de 1988 é que os trabalhadores rurais vieram a adquirir direito ao FGTS.

Assim afirma (SARAIVA 2013), em última análise a partir da Carta Maior de 1988, todos os trabalhadores urbanos e rurais, passaram, obrigatoriamente, a integrar o regime do FGTS.

A jornada de trabalho constitucionalmente fixada é de 44 horas semanais e oito horas diárias.

O principal objetivo das férias é proporcionar o descanso ao trabalhador, após certo período de trabalho, recuperando lhe das toxinas e estresse do trabalho. A Constituição Federal de 1988 assegura o gozo de férias, um acréscimo de 1/3 de um salário normal, o chamado de terço Constitucional.

Assim sendo o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, assegurou assim de forma resumida os seguintes direitos aos empregados

domésticos: salário- mínimo, irredutibilidade de salários, 13º salário, repouso semanal remunerado, gozo de férias anuais remuneradas acrescidas de 1/3 constitucional, licença a gestante sem prejuízo do salário, de 120 dias, licença-paternidade (5 dias), aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo de no mínimo de 30 dias, aposentadoria e integração a previdência social.

3 CAPITULO III- EMPREGADO DOMÉSTICO

3.1 CONCEITO

A palavra “doméstico” tem origem etimológica do latim domesticus que se compreende por casa da família, de domus, lar, casa. Lar é a parte da cozinha onde se ascende o fogo: lareira, mas num sentido amplo compreende qualquer habitação, o doméstico, nestes termos, é a pessoa que trabalha para a família, na habitação desta. (MARTINS.2004.p.30).

Segundo Pamplona filho e villaores (2001, citado por KASSEM, 2009), “ a figura do empregado doméstico corresponde à pessoa física que, de forma onerosa e subordinada, juridicamente trabalha para outra pessoa física ou família, para o âmbito residencial desta, continuamente, em atividades sem fins lucrativos.

De acordo com Delgado (2009), empregado doméstico é conceituado como a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, em função do âmbito residencial destas.

O empregado doméstico é uma modalidade especial da figura jurídica clássica do empregado, que ainda e subdividida em urbano e rural. O empregado doméstico no Brasil é regido por Lei Especial nº 5.859/72 e 71.885/73.

Segundo (TORRIERI, 2011), “ Empregado doméstico é aquele presta serviço no âmbito familiar ou residencial, sem fins lucrativos, com salário regular.

O art.1º da Lei nº 5.859/72 conceitua empregado doméstico como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas”.

Para (CASSAR ,2011) , O empregado doméstico é a pessoa que trabalha de forma pessoal, subordinada, continuada e mediante salário, para outra pessoa física ou família que não explora atividade lucrativa, no âmbito residencial desta.

A nova lei mantém os mesmos requisitos para que caracterize o empregado doméstico, de acordo com o art 1º da Lei 5.859/72, define que empregado doméstico

“ é aquele que presta serviços de forma onerosa, subordinada e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas por mais de dois dias por semana”.

De acordo com as citações supra, percebemos que para se enquadrar como empregado doméstico é analisado para quem ele trabalha e não a função que ele exerce, e conseqüentemente para ser doméstico é necessário que preste serviço para empregador doméstico, independentemente, da atividade exercida, o que ainda permite que o empregado doméstico possa exercer atividades manuais, intelectuais e ou especializada.

São exemplos de empregados domésticos: mordomo, copeira, governanta , motorista, cozinheira, jardineiro, etc.

Apreende-se dos exemplos acima citados que a função de empregado doméstico não é importante para definir a qualidade de doméstico.

3.2 CARACTERÍSTICAS

A lei nº 5.859/72, que regulamenta o empregado doméstico, expõe os requisitos para a caracterização da relação de emprego.

Para (ADAD, 2014), Na definição jurídica do empregado doméstico, encontram-se os mesmos requisitos para a caracterização da relação de emprego urbana: pessoa física, pessoalidade, subordinação e onerosidade, no entanto apresenta um elemento diferenciado em relação ao empregado urbano, por entender que sua atividade deve realizar-se com continuidade e não de forma eventual. Ao lado desses elementos gerais, acrescentando, ainda, três outros elementos especiais para a sua configuração. De acordo com o artigo 1º da Lei de nº 5.859/73, o 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 o disposto em lei.

Vamos entender cada um desses elementos caracterizadores da relação empregatícia doméstica.

3.2.1 Continuidade

A Lei dos empregados domésticos preferiu a expressão “ natureza continua” à não eventualidade” do empregado celetista (artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho). O requisito estabelecido pela lei não implica que o trabalho doméstico tenha que ser diário e sim contínuo, com certa freqüência semanal.

“ Essa diferenciação instituída na lei fez surgir duas interpretações a respeito desse requisito. A primeira corrente argumenta ser irrelevante a diferenciação das expressões utilizadas na CLT e na Lei 5.859/72, importando apenas, a obrigação constante do trabalho doméstico, que é caracterizada pela repetição ocorra apenas uma vez por semana. Essa corrente rejeita a teoria da descontinuidade para caracterizar o trabalho de diarista, assim sendo, seria o doméstico tanto o empregado que trabalha de segunda a sábado, como aquele que trabalha apenas às quintas feiras para a mesma família.” (ADAD,2014.p.31).

A segunda corrente valida as expressões contidas na lei, entendendo que foi proposital a distinção. Assim sendo, afirma (CASSAR, 2013), “ o conceito de trabalho não eventual previsto na CLT relaciona-se com a atividade empresarial, com seus fins e necessidades de funcionamento e o empregador doméstico não explora atividade econômica lucrativa, pois não é empresa. E neste sentido o trabalho contínuo, relaciona-se com seu conceito lingüístico, isto é, vincula-se com o tempo, a repetição, com trabalho sucessivo, seguido, sem interrupção, como conceitua o dicionário Aurélio”.

Para a corrente supra citada o importante é o número de vezes que o trabalho prestado durante a semana é importante para determinar se o empregado é domestico, independentemente do tempo de duração do contrato firmado entre empregado e empregador.

A jurisprudência e a doutrina majoritária seguiram posicionamento no sentido de que o trabalho realizado uma ou duas vezes por semana não gera vínculo empregatício, por não serem contínuos, ressalvados os trabalhadores, que laboram mais de duas vezes por semana, porém em um curto período de tempo, como

personal trainer, que trabalha em residência uma hora por dia durante quatro dias por semana.

Assim sendo neste sentido, as decisões judiciais atuais estão sendo fundamentadas na seguinte idéia, de que o trabalho contínuo é o realizado por três ou mais dias por semana, por mais de quatro horas por dia, por um período não inferior a trinta dias.

3.2.2- O trabalho deve ser realizado para pessoa física

A realização das atividades domésticas deverão ser realizadas para uma ou mais de uma pessoa física, não se admitindo a prestação de serviço à pessoa jurídica ou aquela equiparada como estabelece o art.2º,§ CLT. Assim sendo apenas pessoa física, individualmente ou em grupo, podem ser empregadores nessas relações trabalhistas.

3.2.3- A atividade do empregado doméstico deve ser sem finalidade lucrativa

Importante ressaltar que este elemento deve ser analisado sob a ótica de quem vai tomar o serviço e não pelo prestador do serviço. A lei do empregado doméstico exige que os serviços prestados pelo empregado não impliquem sobre o ganho econômico para seu tomador de serviços, restringindo-se ao exclusivo interesse pessoal do tomador do serviço ou de sua família. E portanto importante ressaltar que o empregado doméstico realize suas atividades de forma que não haja um resultado final a atividade lucrativa para seu empregador.

Assim sendo (MARTINS, 2011), afirma que, a definição atual de empregado doméstico substituiu a expressão anterior, prestação de serviços de natureza não econômica, encontrada na alínea a do art.7º da CLT e na alínea a do art.5º da lei nº 605/49, por finalidade não lucrativa, que para alguns autores é mais precisa.

3.3 TIPOS DE EMPREGADO DOMÉSTICO

No Brasil ocorre uma classificação nacional de ocupações que é um documento que reconhece, nomeia e codifica os títulos e descreva as características das ocupações.

(HADAD, 2011), A classificação Brasileira de ocupações, CBO foi instituída pela portaria ministerial, nº 397, de 9 de outubro de 2002, tendo como finalidade identificar as ocupações do mercado, para fins de classificar junto aos registros administrativos e domiciliares. Os efeitos de uniformização pretendida pela classificação brasileira de ocupações são de ordem administrativas e não se estendem as relações de trabalho.

Especificamente para os empregados domésticos são utilizadas atualmente codificações específicas, visto que os empregados domésticos não se limitam a serviços de preparação de refeições, limpeza, arrumação de ambiente etc. Existem uma gama de atividades que podem ser enquadradas no trabalho doméstico como: piloto de avião, motoristas, jardineiros, acompanhante de idosos, baba, cozinheira etc.

3.3.1- Trabalhadores dos serviços domésticos em geral

São os que preparam as refeições e prestam assistência as pessoas, cuidam de plantas também de peças de vestuário, colaboram na administração da casa conforma orientações recebidas.

Os caseiros que cuidam das chácaras, casas de campo, sítios, ou casas de praia entram nessa classificação, pois seus serviços são variáveis, incluindo, cuidado com plantações ou animais, até cuidados com piscina.

Uma importante observação é a ocorrência de atividade lucrativa pelo empregado descaracterizará o vínculo doméstico e configurará o vínculo de trabalho como empregado urbano e rural, vai depender da atividade do empregador. (HADAD,2013.p.63).

Assim sendo se o sítio tão somente é destinado ao lazer, em que a plantação de produtos não seja destinada ao comércio, o empregado será doméstico, a existência de plantação no sítio, por se só não descaracteriza o trabalho doméstico, porém o empregador não pode de forma alguma comercializar, apenas doar os produtos da plantação.

3.3.2 – O cuidador de idosos e enfermos

Os serviços prestados na residência do empregador, como acompanhante de idosos ou enfermos que fazem parte da família, sem nenhuma finalidade lucrativa por parte do empregador, caracterizam-se como vínculo doméstico, independente das funções e da qualificação do empregado.

Relação de emprego doméstico. Auxiliar de enfermagem. O art.7º alínea a, da CLT, caracteriza a relação de trabalho doméstico pela natureza do trabalho, destinatário dos serviços e local da prestação, sem qualquer restrição ao tipo de atividade desempenhada. Verificando-se nos autos que a autora trabalhava na residência dos reclamados prestando lhes cuidados variados, dentre eles, os inerentes à atividade de enfermagem, resta caracterizado o trabalho doméstico, que não se limita as atividades de limpeza e organização de residências.(TRT 4º R-RO nº 01305-2007-014-04-00-4, Rel. Francisco Rossal de Araújo, publicado em 24/11/2008).

Para (HADDAD 2013), com aplicação doutrinária e jurisprudencial do conceito de âmbito residencial, a realização do trabalho não está atrelada ao local da prestação de serviços, mas sim ao seu destinatário. Esse entendimento permita enquadrar como empregado doméstico a enfermeira que presta serviços em casa de repouso ou asilos a idosos desde que tais serviços atendam uma necessidade familiar, assim consolida a jurisprudência.

AMBITO FAMILIAR. ACOMPANHANTE PARTICULAR EM CASA DE REPOUSO. O conceito de âmbito familiar não se atrela ao lugar da prestação do serviço, mas a quem o aproveita. No caso a natureza dos serviços atende uma necessidade familiar, qual seja, de dar auxílio mútuo aos seus membros. TRT – SP 02980184521 – Ac. 9º T 02990135671- DOE 20.04.99 – Rel^a Juíza Maria Luiza Freitas.

3.3.3- O pedreiro que trabalha na construção de residência

Existem duas correntes que discutem essa relação de emprego entre o dono da obra, que reforma a sua casa ou constrói e o pedreiro que presta seus serviços.

(MARTINS, 2011), defende que não existe relação de emprego entre o dono da obra e o prestador de serviços. Não se pode considerar o dono da obra contratante com empregador (art.2º CLT), pois assim não assume os riscos da atividade econômica, nem possui intuito de lucro na construção ou reforma da obra contratada.

A outra corrente é defendida pela Juíza Alice Monteiro de Barros, que neste prisma entende que o vínculo trabalhista neste caso é o celetista, pois o empregador assume os riscos decorrente da atividade realizada pelo pedreiro. Para a autora supracitada, afora as hipóteses que configuram a empreitada, o empregado é regido pelos preceitos do art.3º da CLT e as atividades do pedreiro neste caso são desenvolvidas sob as ordens do proprietário da obra, que se afora a substituir todas as atividades do construtor, assumindo assim todos os riscos da construção ou reforma, a teor disposto no art.2º CLT.

Relação de emprego. Pedreiro de residência. Comprovado que o autor trabalhou, de forma contínua e remunerada, na construção do imóvel residencial do reclamado, substituindo este último a atividade profissional do construtor, a relação jurídica que se estabelece entre as partes é a de emprego, tutelada pela CLT. A força de trabalho do obreiro está canalizada para a construção de bem suscetível de possuir destinação econômica (TRT 3º Reg. 2º T. RO 15.527/97. Rel^a. Juíza Alice Monteiro de Barros).

A última corrente defende que em apenas duas situações admitidas pela CLT, art.2º e seu § 1º em que uma pessoa física pode operar como uma empresa e explorar a atividade econômica, ou quando se tratar de um profissional liberal. Outra hipótese possível no nosso ordenamento jurídico, sendo fora do regime da CLT, regulado por lei especial, onde a pessoa física seja empregador é a hipótese de emprego doméstico.

Assim sendo nenhuma das duas últimas hipóteses acima são capaz de responder a respeito do vínculo jurídico trabalhista explicitado acima, pois assim o tomador de serviço não explora atividade econômica quando contrata o prestador de serviço para trabalhar na construção ou reforma de imóvel residencial.

3.3.4 - Vigias, porteiros, seguranças pessoais

3.3.4.1- Vigias de residência

Sua função principal é desempenhar as tarefas de fiscalização e conservação do local para que fora contratado.

Para (HADAD, 2013), O trabalho realizado para observação e fiscalização de patrimônio ou pessoas em uma única residência é considerado emprego doméstico por estar ausente a finalidade de lucro pelo empregador. Assim no mesmo sentido, o empregado que trabalha fazendo segurança pessoal da família, acompanhando os membros da família nos vários locais que estes se deslocam, uma vez que o local onde o empregado preste serviço não define a modalidade de emprego, desde que o resultado seja para o âmbito residencial.

3.3.4.2 - Vigias e porteiros de prédio e apartamento

Os vigias, porteiros e seguranças de condomínios de escritórios ou consultórios, tem relação de emprego regida pela CLT, pois , apesar de não trabalharem para prédio de apartamento residenciais, as pessoas pertencentes ao condomínio possui atividade lucrativa

3.3.4.3- Vigias de rua

A primeira corrente afirma que a situação se assemelha a “ um condomínio de fato”, portanto o trabalhador não é doméstico. O vínculo de trabalho será regido pela CLT. A juíza Alice Monteiro Barros adota essa teoria ao asseverar que “ se os serviços forem prestados a um conjunto de moradores de casas vizinhas, a situação se assemelha a um condomínio de fato”, logo, o trabalhador deixa de ser doméstico, passando a figurar dois pólos da relação de emprego tutelada pela CLT, por aplicação analógica da Lei nº 2.757 de 1956, que incluía na esfera desta norma os porteiros, zeladores, faxineiros, serventes de prédios, desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condomínio em particular”.

Vigia noturno de rua.aplicação analógica da Lei n.2.757/56.

Natureza do vínculo. Trabalhador não doméstico.1. discute-se nos presentes autos a possibilidade de alicação analógica da Lei nº 2.757, de 1956, que dispõe sobre a situação dos empregados porteiros zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, para vigia noturno de rua eo pool(conjunto de pessoas ou entidades que unem esforços ou recursos para alcançar um objetivo comum) de moradores de determinada via pública de circulação urbana.2. a alínea “a” do art.7º CLT, mencionada no ar. 1º da lei em exame, exclui o empregado doméstico da aplicação da legislação consolidada, quando o labor for prestado à pessoa ou a família, no âmbito residencial destas. 3. No caso, não se pode reputar a rua como extensão do âmbito residencial, para efeito de considerar a relação doméstica de vigia, uma vez que se trata de bem de domínio público (CC.Art.99,I), que não integra o patrimônio dos particulares.4. Por outro lado, o fato de a mencionada lei fazer alusão ao prédio de apartamentos residenciais não impede que se reconheça, por analogia, o vínculo empregatício do vigia de rua com um pool de moradores, porque estes possuíam interesses nas cercanias de suas residências.5. Ademais, o liame empregatício da CLT emergiu cristalino no caso de exame porque o regional destacou que o reclamante recebia o

pagamento de quantia fixa, para vigiar o patrimônio das residências e estabelecimentos comerciais (consultórios e escolas de idiomas) localizados em via pública. Recurso de Revista parcialmente conhecido e desprovido(pro.RR-223/2004-070-03-00-DJ 12.5.2006-Ac. 4º T- Rel. Ministro Ives Gandra Martins Filho).

A outra corrente afirma de forma severa que existe sim o vínculo doméstico, adotada por (MARTINS, 2011), assevera que estando configurada a relação de emprego (que é necessário: subordinação ao empregador, continuidade e pessoalidade, continuidade na prestação de serviços e pagamento de salários), o guarda não será considerado empregado regido pelas regras da CLT, mas o empregado domestico, sujeito aos ditames da Lei 5.859/72. Nesta hipótese, se o vigia prestar serviços à pessoa ou a família, não tem atividade lucrativa, para o âmbito residencial destas. Os destinatários do trabalho assim não exploram nenhuma atividade econômica, daí o empregado ser domestico.

3.3.4.4- Motorista, piloto de avião e marinheiros

Para (HADAD 2013), O motorista particular, o piloto de avião ou marinheiro que trabalha em barcos particulares também podem ser enquadrados como domésticos, para tanto é necessário que trabalhem para um empregador pessoa física ou família, que os seus serviços se revertam para o âmbito residencial e que a sua atividade não resulte em lucro para o empregador.

Estas atividades desempenhadas por esses empregados domésticos devem sempre estar associada as tarefas familiares, como transportar o trabalhador para o trabalho, e em caso contrário, quando as tarefas estiverem associadas a atividade econômica por parte do empregador, como a imposição de realização de transporte de clientes do empregador, estes empregados deixaram de ser categorizados como domésticos para empregados regidos pela CLT.

Outro fator Importante para a caracterização como empregado doméstico é por quem esse empregado é contratado, para que seja doméstico deverá ser

contratado por pessoa física ou família a ser remunerado por seu empregador. Se no entanto, a contratação ou remuneração se der pela empresa, estará descaracterizada a relação de emprego doméstico.

3.4 AS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS NO ÂMBITO DOMÉSTICO E A CLT

Segundo (HADDAD 2013) , O art.7º da CLT expressamente preceitua que direitos constantes na Consolidação, salvo quando for em cada caso expressamente determinado em contrário, não se aplicam aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. Neste mesmo sentido, o art.2º do Decreto de 71.885/73 que regulamenta e a lei nº 5.859/72, ao estabelecer que excetuado o capítulo referente a férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da CLT.

A Lei 5.859/72, basicamente regulamentos a profissão do empregado doméstico, atribuindo assim muitos direitos como, registro no contrato de trabalho em carteira profissional, inclusão do trabalhador no sistema de previdência social.

“ De 1972 até o advento da Constituição Federal em 5 de outubro de 1988 transcorreram mais de 16 anos sem nada de novo. A constituição em 1988 trouxe então novos avanços para a categoria profissional dos domésticos ao dispor no parágrafo único de seu art.7º são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV,VI,VIII,XV,XVII,XVIII,XIX,XXI e XXIV, bem como da integração à previdência social. (HADDAD,2013.p.76)

Assim afirma (CARRION, 2010), os direitos que a constituição concedeu genericamente aos domésticos devem ser aplicados com a regulamentação da lei que já os contempla. Portanto, na ausência de leis que contemplem os institutos jurídicos garantidos constitucionalmente, há que se aplicar o instituto já garantido para outro empregado.

“ ... para cumprir a ordem emanada do art.5º,§1º da carta, que determina a aplicação imediata dos direitos fundamentais daquele capítulo, dentre eles os direitos dos domésticos, o hermeneuta, ao

analisar as normas infraconstitucionais que excluem o trabalhador doméstico de sua aplicação total, que regulam novos direitos concedidos ao doméstico, devem empregá-los uma interpretação conforme a constituição, para dar efetivação àqueles direitos ainda não regulamentados. Para tanto o exegeta deve utilizar temporariamente as regras da CLT (ou lei ordinária que regulamenta o direito), desde que compatíveis, para dar instrumentalidade àqueles direitos.(CASSAR.2013.p.352).

A proposta de Emenda Constitucional nº72 de 2013 (PEC) nº 66/2012, que teve por objetivo ampliar os direitos trabalhistas dos empregados domésticos.

Para (SANTOS, 2015), A Ec nº 72 de 2013 estendeu diversos direitos aos empregados domésticos, previstos no art.7º da CF de 1988, ainda que não eram assegurados pelo parágrafo único do referido artigo, quais sejam, salário não inferior ao mínimo e a proteção correspondente a este(incs VII e X), jornada de trabalho de no Maximo de 44 horas semanais e 8 horas trabalhadas por dia (inc.XXII), reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (INC.XXVI), proibição de discriminação quanto aos salários, funções e critérios de admissão entre os domésticos do mesmo empregador.

A Lei Complementar nº 150 de 2015, na parte trabalhista praticamente não inova em relação à CLT. Interessante notar que os debates públicos que precederam a aprovação da lei ressaltavam a preocupação do legislador em não onerar os empregadores domésticos. Contudo o resultado final é bastante ruim para quem deseja ter um empregado em sua residência, que passa a assumir maiores encargos, tanto financeiros como burocráticos. De seu turno, todas as alterações de natureza trabalhista objetivam aumentar a massa salarial, o que é bastante problemático, pois os empregadores não desejam pagar mais pelo mesmo serviço. Abre-se assim como a lei, para uma serie de controvérsias que chegaram como avalanche nos tribunais.

4 CAPÍTULO VI - ALTERAÇÕES PROMOVIDAS NOS CONTRATOS DE TRABALHO DOMÉSTICO DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015

4.1 CONTRATO DE TRABALHO

Para (MARTINS 2011), contrato de trabalho é um contrato de prestações sucessivas, de duração. Em razão do princípio da continuidade do contrato de trabalho, presume-se que este perdura no tempo. E a exceção é o contrato por tempo determinado, de acordo com as determinações expressas na lei.

A CLT (consolidação das leis do trabalho foi clara ao excluir os empregados domésticos de sua esfera de atuação, tudo conforme o artigo 7º do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, onde a Lei complementar nº150 de 1º de junho de 2015, regulamentou os direitos no que diz respeito aos empregados domésticos, e o mais interessante para os operadores do direito que estabeleceu que em quais casos a CLT deve ser aplicada a esta relação trabalhista.

“ A referida lei previu a possibilidade de o empregador doméstico contratar o empregado através de contrato de trabalho temporário e contrato por prazo indeterminado.” (SANTOS, 2015.p.35).

O contrato de trabalho de acordo com a LC nº150 de 2015, permite o contrato temporário em duas modalidades, assim dispões:

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

I –Mediante contrato de experiência;

II – para atender necessidades familiares de natureza transitória e para a 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 termino do evento que motivou a contratação, obedecido o limita máximo de 2 (dois) anos.

“Contrato de experiência, verifica se um período em que, por exemplo, vai ser testado o empregado, sem ter uma característica de aprendizado.(MARTINS, 2011.p.120).

O autor (SANTOS ,2015) , afirma que o contrato de experiência de acordo com a LC nº 150, é aquele limitado a 90 dias destinado a avaliação do serviço prestado pelo trabalhador doméstico e das vantagens de manter o empregado no posto em definitivo e este contrato pode ser prorrogado uma única vez se o período total do contrato e da prorrogação não ultrapassassem 90 dias. Se o trabalhador continuar prestando o serviço, depois de acabado o prazo de contrato de experiência, ultrapassando o limite de 90 dias, o contrato se transformará em contrato por prazo indeterminado.

O art.5º da Lei complementar 150/2015 trata do contrato de experiência:

Art.5º O contrato de experiência não poderá exceder 90(noventa) dias.

§ 1º O contrato de experiência poderá ser prorrogado 1(uma) vez, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapassem 90 (noventa) 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 (noventa dias passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Contrato por prazo determinado, “ também denominado contrato a termo, o contrato por prazo determinado é celebrado por tempo certo e determinado, ou pelo menos com previsão aproximada de término.(SARAIVA,2013.p.87).

Afirma assim (SANTOS ,2015), Nos contratos por tempo determinado, se o empregado doméstico for despedido sem justa causa, o empregador terá de pagar a metade da remuneração que o empregado receberia até o final do contrato.Trata-se

de indenização ao empregado que, contratado temporariamente, for dispensado sem justa causa.

Existe também a rescisão por parte do trabalhador que quiser reincidir o contrato de trabalho, que este no caso fica incumbido de pagar indenização ao empregador, se quiser se desligar do contrato de trabalho, sem justa causa, antes do prazo contratado, e esta indenização a ser paga não poderá ser maior do que a que ele mesmo receberia se fosse o empregador quem não desejasse mais o serviço.

Assim no que diz respeito ao aviso prévio a LC nº 150/2015 estabelece que:

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 por prejuízos que desse fato resultarem.

Parágrafo Único- A indenização não poderá exceder aquela a que teria direito ao 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.

Pois assim nos contratos por termo determinado, não necessita de aviso prévio, pois a fixação de data para o término do contrato informa as partes quando se encerrará sem necessitar do referido aviso prévio.

A lei supracitada se tornou bastante detalhista ao disciplinar os contratos de trabalho temporários, pois assim facilita na tramitação da contratação.

Os contratos por prazo indeterminado agora podem ser firmados em dois regimes o integral e o parcial de trabalho, uma importante mudança ocorrida com a

LC nº 150/2015, onde ficou proibida a contratação de menores de 18 anos para trabalho doméstico como assim dispõem:

Art.1º (...)

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito anos), para o desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a convenção no 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

E este entendimento já estava previsto quando a EC nº 72/2013 e foi consolidado pela determinação expressa na nova Lei do Empregado doméstico LC nº150/2015.

4.2 A CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Para (MARTINS, 2011), A CTPS é o documento de identificação do trabalhador que serve não só para constatar que ele mantém contrato de trabalho com o empregador, provando sua existência, mas também comprova o tempo de serviço que foi prestado a outras empresas, pelo obreiro, servindo como verdadeiro atestado de antecedentes do trabalhador.

“ A Carteira de trabalho e previdência social, antigamente chamada de carteira profissional, foi uma criação do direito privado tão bem sucedida que foi institucionalizada. Surge no início do século XX como uma espécie oficiosa de controle dos empregados sobre a vida funcional de candidatos a vaga de emprego, num contexto de mão de obra composta predominantemente composta por imigrantes, que trocavam frequentemente de empregador, promovendo agitações, antes de contrata alguém, as indústrias, passaram a exigir um atestado de vida funcional, que acabou sendo padronizado na forma de um caderno, com anotações feitas pelos empregadores anteriores.(...) Na década de 1930, o governo Vargas editou numerosas normas de direito do trabalho, aproveitando a experiência das carteiras profissionais para torna-las um documento público, sob o controle do Ministério do Trabalho. (SANTOS, 2015.p.37-38).

Onde a LC nº 150/2015, foi clara em seu art.9º, estabeleceu expressamente a necessidade da anotação do contrato de trabalho doméstico na CTPS:

Art.9º A carteira de trabalho e previdência social será obrigatoriamente apresentada, contra-recibo , pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito horas) para nela adotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração, e quando for o caso, os contrato previstos nos incisos I e II do art.4º.

E ainda partindo da mesma premissa da importância da assinatura pelo empregador da CTPS, que a Lei Complementar de nº150/2015, previu expressamente exceção ao critério da dupla visita ao observado ao fiscal do trabalho quanto a infração à Lei decorrer a falta da anotação na CTPS. Assim dispõe a LC nº 150/20015:

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(...)

§2º Será observado o critério da dupla visita para a lavratura do 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 a fiscalização.

Assim o empregador doméstico deve realizar de imediato, a anotação da CPTS do empregado como medida preventiva de possível autuação pelo auditor-fiscal do trabalho.(SANTOS, 2015.p.40).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve a intenção de esclarecer a temática empregado doméstico, no que diz respeito ao seu contexto histórico que se iniciou, no século passado com o Decreto- lei nº 3.078 de 1941, que foi o primeiro instrumento legislativo a conceituar o empregado doméstico e tratar de direito vigentes até hoje e com o advento da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) em 1943, veio por bem para resguardar juridicamente os empregados domésticos, o que não ocorreu de forma expressa, com o advento da Lei 5.859/1972, trouxe entre outras garantias, a vedação ao empregador doméstico efetuar descontos na salário do empregado, no fornecimento, de moradia, material de higiene, bem como a dispensa arbitrária ou sem justa causa da doméstica gestante, desde da confirmação da gravidez até 5(cinco) meses após o parto.

Com a promulgação da atual Constituição Federal de 1988, nenhum outro instrumento normativo foi capaz de garantir de forma tamanha e segura os direitos dos trabalhadores, que em seu artigo 7º, integrante do rol dos direitos sociais, assentou em seu parágrafo único os direitos assegurados, como salário mínimo, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, licença maternidade e paternidade aviso prévio semanal aposentadoria ,dentre outros.

Desde a constituição promulgada, ainda forma acrescentadas mais garantias a classe dos trabalhadores, como o direito ao seguro desemprego e FGTS, outorgados pela Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001. E quanto a efetivação da aplicabilidade dos outros direitos trazidos pela Emenda Constitucional de 2013, veio a assegurar também: a garantia de salário nunca inferior ao mínimo, a proteção do salário na forma da lei, duração do trabalho nunca superior a 8 horas diárias e quarenta e quatro semanais, remuneração do serviço extraordinário superior, reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, proibição de diferença de salários por qualquer motivo, proibição do trabalho noturno insalubre a menores de 18 anos.

Com o advento da Lei Complementar de nº150/2015, muitos direitos que eram obscuros se tornaram claro com o advento da lei supra citada , conta também com o sistema simplificado de exercício profissional, esclarece de forma objetiva como regularizar os contratos em exercício, de modo simples e eficiente.

Cada um dos direitos explicados no presente trabalho, faz jus aos empregados domésticos que passaram anos sendo deixados de lado, mas agora com o advento da Lei Complementar nº15/2015, passaram a ser mais efetivados, seguiu no mesmo sentido de facilitar a regularização dos direitos trabalhistas dos empregados e o principal objetivo do presente estudo, foi alcançado pois sua ênfase foi trazer os novos direitos dos empregados domésticos de modo simples e eficiente.

REFERÊNCIAS

ADAD, Cristiane. **Empregado Doméstico, Alterações promovidas pela EC-72/2013**. 1º Ed. Petropolis - RJ. 2014

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Brasília: Gráfica do Senado, 1988.

BRASIL. Decreto nº 16.107 de 1923. Diário Oficial da União - Seção 1 - 2/8/1923, Página 21901.

BRASIL. Decreto Lei nº 3.078 de 1941. Diário Oficial da União - Seção 1 - 1/3/1941, Página 3731.

BRASIL. LC Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm Acesso em: 06 jun. 2016.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação as Leis do Trabalho**. 35 ed. São Paulo-SP. Saraiva. 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo. Método, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009.

IVA, Renato, **Direito do Trabalho**, 15. Ed. rev e atual. Rio de Janeiro. Forense, METODO, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto, **Direito do Trabalho**, 27. Ed. São Paulo: atlas 2011.

_____, **Direito do Trabalho**, 19. Ed. São Paulo. Atlas 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do Trabalho**. 18. Ed. São Paulo: 1992.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 15.ed. rev e atual. Rio de Janeiro. Forense. Metodo. 2013.

SANTOS, Ana Claudia Schewenck, dos **empregados domésticos: o que mudou?**. 2º Ed. São Paulo: Rideel, 2015.

TORRIERI, Diocleciano Guimarães. **Dicionário técnico jurídico**. 14. Ed. São Paulo: Rideel, 2011.