

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

MAURICIO MANOEL ZIMMERMANN

**RESCISÃO CONTRATUAL: A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO
EMPREGADO DOMÉSTICO POR JUSTA CAUSA E AS CONSEQUÊNCIAS NO
PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Santa Rosa
2017

MAURICIO MANOEL ZIMMERMANN

**RESCISÃO CONTRATUAL: A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO
EMPREGADO DOMÉSTICO POR JUSTA CAUSA E AS CONSEQUÊNCIAS NO
PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin

Santa Rosa
2017

MAURICIO MANOEL ZIMMERMANN


**RESCISÃO CONTRATUAL: A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE
TRABALHO DO EMPREGADO DOMÉSTICO POR JUSTA CAUSA E AS
CONSEQUÊNCIAS NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às
Faculdades Integradas Machado de
Assis, como requisito parcial para
obtenção do Título de Bacharel em
Direito.

Banca Examinadora



Prof. Ms. Riciéri Rafael Bazanella Dilkin – Orientador



Prof. Ms. João Victor Magalhães Mousquer



Prof.ª Ms. Ana Paula Cacenate

Santa Rosa, 03 de julho de 2017 .

DEDICATÓRIA

Dedico esta monografia à minha família que sempre esteve ao meu lado e, em especial, à minha mãe, um exemplo de pessoa, a qual sempre busca o melhor para todos que a cercam.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus e minha família pela atenção, dedicação e competência do orientador Ricieri, que foi fundamental no desenvolvimento da presente monografia. Agradeço a minha mãe Noemi, heroína que me deu apoio, incentivo nas horas mais difíceis de desânimo e cansaço. Deixo também minha gratidão a todos os professores.

“Seja você quem for, seja qual for a posição social que você tenha na vida, a mais alta ou a mais baixa, tenha sempre como meta muita força, muita determinação e sempre faça tudo com muito amor e com muita fé em Deus, que um dia você chega lá. De alguma maneira você chega lá”

Ayrton Senna.

RESUMO

O presente trabalho monográfico possui como tema a rescisão de contrato de trabalho e delimitar-se-á na extinção do contrato de trabalho do empregado doméstico, por justa causa, a teor da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, para o fim de analisar as consequências desse tipo de situação no pagamento das verbas rescisórias. Como problema, busca-se compreender quais são as verbas que o empregado doméstico deixará de receber caso ocorra a rescisão de contrato de trabalho por justa causa. O objetivo geral está pautado em analisar as rescisões de contrato, com enfoque especial na análise da extinção do contrato por justa causa mediante análise das hipóteses elencadas no art. 27 da LC 150 de 2015 e com isso, verificar as consequências, ou seja, a perda de direitos trabalhistas que sofre o empregado doméstico quando comete falta grave passível de ensejar a extinção do contrato por justa causa. A importância da pesquisa justifica-se pela evolução legislativa e pela igualdade de direitos com relação a um assunto que está inserido no direito do trabalho e é relevante para a comunidade para melhorar o conhecimento sobre suas consequências diante da extinção de contrato de trabalho mais especificamente em relação a rescisão por justa causa nas esferas municipais, estaduais e federais. A metodologia desta monografia consiste em realizar pesquisa teórica, abrangendo investigação doutrinária e legal, sendo que a viabilidade do estudo acontece pelo fato de os dados gerados serem acessíveis e mensuráveis permitindo uma análise com o intuito de explicar com adequação os aspectos envolvendo a evolução do direito do trabalho, o empregado doméstico e as rescisões de contrato de trabalho, logo, a pesquisa é coerente porque reflete uma temática que faz parte do cotidiano do empregado e empregador doméstico. O método de abordagem, quanto aos procedimentos técnicos a serem utilizados, considerará um conjunto de informações sendo o principal método o dedutivo e, como secundário, o histórico e comparativo. Utilizar-se-á a documentação indireta consistente na pesquisa documental, além da pesquisa bibliográfica ou em fontes secundárias, quais sejam, livros doutrinários e artigos científicos. A estruturação do trabalho está dividida em três capítulos, sendo que no primeiro será abordado um relato histórico da evolução do direito do Trabalho destacando as fases do direito do trabalho como a escravidão, as corporações de ofício, a revolução industrial, o ordenamento jurídico Brasileiro. No segundo capítulo, por sua vez, tratará do empregado doméstico e do empregador doméstico bem como dos aspectos históricos, legais e constitucionais e do contrato de trabalho doméstico. Já o terceiro capítulo envolve a extinção de contrato de trabalho bem como as hipóteses da justa causa expressas na lei complementar 150/2015 e as consequências no pagamento das verbas rescisórias. Conclui-se que em relação a rescisão por justa causa se caracteriza por ser a modalidade onde o emprego doméstico tem como consequência a maior perda de verbas rescisórias, como exemplo, deixará de receber o FGTS e o seguro desemprego.

Palavras-chave: Empregado Doméstico – Contrato de Trabalho – Rescisão – Justa Causa.

ABSTRACT

The present monograph is about the termination of an employment contract and it will be defined in the termination of the employment contract of a domestic employee, for good cause, ground on the Complementary Law nº 150, June 01, 2015, in order to analyze the consequences of this kind of situation to pay severance funds. As a problem, the intention is to understand which funds the employee will no longer receive once the employment contract is terminated for good cause. The general objective is characterized by analyzing the contract terminations, with a focal point in the analysis of contract termination for good cause by analyzing the mentioned hypotheses in the article of the CL 150/2015, and this way, check the consequences, in other words, the loss of labor rights that the domestic employee suffers when committing a serious misconduct liable to allow the contract termination for good reason. The importance of this research is justified by the legislative evolution and by the equality of rights towards a topic which is inserted in the labor law and is relevant for the community, in order to improve the knowledge about the consequences regarding the contract termination, more specifically, concerning the termination for good cause in the municipal, state and federal spheres. The methodology of this monograph consists in carrying out a theoretical research, covering doctrinaire and legal investigation, considering that the feasibility of the study happens due to the fact that the data created are accessible and measurable allowing an analysis, aiming at explaining properly the aspects involving the evolution of labor law, the domestic employee and the contract termination, therefore, the research is coherent once it reflects the topic which is part of the employee everyday life and the domestic employer. The approaching method, regarding the technical procedures, will consider a set of information, the main is the deductive one and the secondary are the historic and comparative ones. The indirect documentation, which is consistent in the documental research, will be used, besides the bibliographical research or in secondary sources, for instance, doctrinal books and scientific articles. The structure of this investigation is divided into three chapters, in the first one, there will be a historical report on the evolution of labor work, underlining the phases of labor law, in which it is possible to emphasize slavery, business corporations, industrial revolution, Brazilian legal order. The second chapter will approach the domestic employee and employer, as well as historical, legal, and constitutional aspects of the domestic contract. The third chapter approaches the contract termination, as well as the hypotheses of good cause expressed in the Complementary Law 150/2015 and the consequences in the payment of the severance funds. It is possible to conclude that concerning the termination for good cause is characterized by being the category in which the domestic work has as consequence the highest loss in severance funds, as for example, the employer will no longer receive severance funds by the Employee's Severance Guarantee Fund (FGTS) and the unemployment insurance

Key words: Domestic Employee – Employment Contract – Termination – Good Cause.

LISTA DE ABREVIações, SIGLAS E SÍMBOLOS

ART – Artigo

CLT – Consolidações das leis trabalhistas

CF – Constituição Federal

EC – Emenda Complementar

EPI – Equipamento de Proteção Individual

FEMA – Fundação Educacional Machado de Assis

Nº - Número

Ms - Mestre

P – Página

LC – Lei Complementar

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

§ - Parágrafo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 DIREITO DO TRABALHO	13
1.1 ESCRAVIDÃO E SERVIDÃO	19
1.2 CORPORAÇÕES DE OFÍCIO E REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	21
1.3 ORDENAMENTO JURIDICO BRASILEIRO	27
2 O EMPREGADO DOMÉSTICO NO ORDENAMENTO JURIDICO BRASILEIRO	32
2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS, LEGAIS E CONSTITUCIONAIS DO EMPREGADO DOMÉSTICO.....	33
2.2 EMPREGADO DOMÉSTICO E EMPREGADOR DOMÉSTICO.....	39
2.3 CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO.....	44
3 EXTINÇÃO DO CONTRATO DO TRABALHO DOMÉSTICO	52
3.1 EXTINÇÃO POR JUSTA CAUSA.....	55
3.2 HIPÓTESES DA JUSTA CAUSA EXPRESSAS NA LEI COMPLEMENTAR 150 DE 2015.....	60
3.3 JUSTA CAUSA E CONSEQUÊNCIAS NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS	69
CONCLUSÃO	73
REFERÊNCIAS	76

INTRODUÇÃO

A pesquisa desenvolvida como trabalho de conclusão de curso tem como tema a rescisão de contrato de trabalho, sendo sua delimitação temática está pautada na extinção do contrato do empregado doméstico por justa causa mediante análise da Lei Complementar n° 150, de 1° de junho de 2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.

A pesquisa será teórica, abrangendo investigação doutrinária e legal. No que tange sua problematização será elencada nas consequências, ou seja, nas perdas dos direitos do empregado doméstico devido a rescisão de contrato de trabalho por justa causa. O objetivo geral consiste em analisar as rescisões de contrato na modalidade de justa causa perante o empregado doméstico mediante análise da lei complementar 150 de 01 de junho de 2015 para compreender as consequências, ou seja, perdas de direitos trabalhistas, tendo como objetivos específicos mencionar o direito do trabalho, sua origem e evolução histórica caracterizando os contratos de trabalho conceituando empregado e empregador e o conceito do empregado doméstico investigando a rescisão por justa causa e as consequências nos direitos trabalhistas para o empregado doméstico.

A importância da pesquisa justifica-se pela evolução legislativa e pela igualdade de direitos com relação a um assunto que está inserido no direito do trabalho e é relevante para a comunidade para melhorar o conhecimento sobre suas consequências, diante da extinção de contrato de trabalho, mais especificamente em relação a rescisão por justa causa nas esferas municipais, estaduais e federais.

A viabilidade do estudo acontece pelo fato de os dados gerados serem acessíveis e mensuráveis permitindo uma análise com o intuito de explicar com adequação os aspectos das rescisões de contrato de trabalho, logo, a pesquisa é coerente porque reflete uma temática que faz parte do dia a dia da comunidade e do empresariado, mostrando neste estudo a evolução da legislação em relação a lei 5859/72 até a lei complementar 150 de 01 de junho de 2016.

A contribuição esperada é esclarecer os aspectos obscuros para os pesquisadores do tema. A repercussão almejada abrange a comunidade externa por

se tratar de um assunto com relevante impacto social, assim como a comunidade acadêmica por dar ênfase a um assunto que normalmente é visto de modo menos aprofundado.

A pesquisa monográfica caracteriza-se, quanto à natureza, como teórica, uma vez que privilegiará o construto literário relativo ao tema presente na doutrina como exemplo, alguns autores estudados como Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado, Alice Monteiro de Barros, Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento, Sergio Pinto Martins, Carlos Henrique Bezerra Leite, Lais Durval Leite e Leticia Durval Leite, na legislação como exemplo, a lei complementar nº150 de 2015 e na jurisprudência como exemplo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho. Nessa concepção, a investigação utilizar-se á teórica, para construir o conhecimento acerca do trabalho, ou seja, a pesquisa se realiza mediante um processo no qual se buscam informações para responder assuntos, permitindo uma reflexão, compreensão e interpretação sobre o assunto estudado.

Quanto a sua abordagem em relação a maneira escolhida para tratar os dados gerados da pesquisa é qualitativa, pois tem como meta esclarecer a complexidade dos direitos dos trabalhadores no que tange as rescisões do contrato de trabalho com justa causa perante o empregado doméstico com bases em estudos conceituais. Em relação ao procedimento técnico utilizado para a coleta de dados neste trabalho utilizar-se-á a documentação indireta em suas duas variações, quando mencionar: a pesquisa bibliográfica no qual é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituídos principalmente de livros e artigos científicos e a pesquisa documental, ou seja, em jurisprudências. Para a análise e a interpretação de dados, o método de abordagem a ser utilizado, com o intuito de pesquisar o fenômeno social e jurídico proposto será método histórico e comparativo.

O labor desde sua existência foi imprescindível para o desenvolvimento no que tange o Direito do Trabalho, bem como para o cidadão e o desenvolvimento das comunidades, nesse sentido sua evolução passa por várias fases desde os primórdios da humanidade, como exemplo, a escravidão, a servidão, as corporações de ofício, a revolução industrial e o próprio ordenamento jurídico brasileiro.

O presente trabalho está dividida em três capítulos, sendo que no primeiro será abordado a questão do direito do trabalho e sua evolução bem com as fases do direito do trabalho tais como a escravidão, as corporações de ofício, a revolução industrial, o ordenamento jurídico Brasileiro. No segundo capítulo, por sua vez, tratará do

empregado doméstico e do empregador doméstico bem como dos aspectos históricos, legais e constitucionais e do contrato de trabalho doméstico. Já o terceiro capítulo envolve a extinção de contrato de trabalho bem como as hipóteses da justa causa expressas na LC 150 de 2015 e as consequências no pagamento das verbas rescisórias.

Em relação ao empregado doméstico é aquele que presta serviço na residência de uma pessoa ou família por mais de dois dias por semana com finalidade não lucrativa, tendo como forma subordinada, contínua, pessoal e onerosa, como exemplos, motoristas, baba, marinho, caseiro, jardineiro, sendo que os contratos de trabalho podem ser por prazo determinado e indeterminado.

A partir da legislação vigente sobre o empregado doméstico, a qual merece destaque a LC 150 de 2015, vem causando um grande impacto social para a população, atualmente existe por parte das pessoas pouca compreensão ao que se refere as rescisões de contrato de trabalho com justa causa do empregado doméstico, diante disso constata-se a necessidade de maiores estudos sobre as consequências da rescisão com justa causa tornando-se visível para empregado e empregador os direitos, deveres e seus reflexos da rescisão com justa causa que são esclarecidos de uma forma coerente pela lei complementar nº 150 de 01 de junho de 2015, deixando claro que o empregado doméstico terá perdas se ocorrer a dispensa com justa causa, como por exemplo, o não recebimento do seguro desemprego e a multa de 40% sobre o FGTS.

1 DIREITO DO TRABALHO

O presente capítulo abordará questões conceituais sobre o Direito do Trabalho. Além disso, adentrará no estudo da evolução histórica, onde serão estudadas suas fases evolutivas, como por exemplo, a Escravidão, Servidão, Corporações de Ofício e Revolução Industrial, bem como será analisada a evolução do Direito do Trabalho sob o viés do ordenamento jurídico brasileiro.

O Direito do Trabalho, para Mauricio Godinho Delgado (2016) tem como definição uma especialização no âmbito jurídico, a qual estabelece as normas e princípios das relações de trabalho tendo como objetivo a proteção do trabalho. Seu desenvolvimento começa pelos elementos fundamentais para uma melhor síntese emergente de seus aspectos relevantes bem como um excelente desenvolvimento de suas atividades.

Alice Monteiro de Barros dispõe sobre o Direito do Trabalho:

O Direito do Trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes. Paralelamente a esses condicionamentos impostos pelo legislador, o rol de normas dispositivas existentes é reduzido, atenuando-se a autonomia da vontade das partes (BARROS, 2016, p. 53).

Além disso, Sergio Pinto Martins (2009) destaca que tem como intuito proporcionar uma melhor qualidade e condições para o desenvolvimento do trabalho, é composto por um sistema e compreende alguns aspectos como subjetivos, objetivos ou mistos, sobretudo o direito do trabalho tem relações com outras áreas do direito como civil, comercial, constitucional, seguridade social, administrativo, internacional, tributário, econômico, penal, se relacionando ainda com a estatística, sociologia, psicologia, administração de empresas, contabilidade, economia, medicina e filosofia.

O Direito do Trabalho é de suma importância apesar de ter recebido diversas nomenclaturas e diversas hipóteses se destacou por buscar uma melhor qualidade de vida e melhores condições de trabalho para a população (DELGADO, 2016).

Para Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino o tema é entendido da seguinte maneira:

O Direito do Trabalho é um ramo do Direito Privado, porquanto seu objeto está ligado à regulamentação das relações individuais e coletivas de trabalho do setor privado. Ainda que se reconheça a existência de normas de Direito Público e Privado no âmbito do Direito do Trabalho, há uma preponderância de regras privadas ante as regras de Direito Público. Aliás, o fato de coexistirem normas de natureza pública e privada no âmbito de um mesmo ramo do Direito é a regra, e não a exceção. Especialmente os ramos do Direito Privado têm as relações por eles regidas fortemente limitadas por normas de natureza pública, uma vez que quase qualquer relação entre particulares tem o potencial de afetar os interesses da coletividade e tendo em vista que determinadas garantias e direitos individuais são indisponíveis, não podendo ser afastados pela vontade das partes (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p. 09,10).

Para além de sua definição, o direito do trabalho na concepção de Vólia Bomfim Cassar (2014) possui como suas fontes, as materiais e as formais, em relação as fontes matérias se caracterizam pela transformação econômica, política ou social que interferem diretamente ou indiretamente para elaboração ou criação de direitos e deveres para o povo. Já no que permeia as fontes formais se concretizam com o estabelecimento e equilíbrio das relações jurídicas por meio da Constituição Federal, as leis, as sentenças normativas, as convenções e acordos coletivos, e costumes.

A construção do Direito do Trabalho, para Luciano Martinez (2016) tem ligação profunda com os conflitos das classes que lutaram pelos seus direitos, seu crescimento esteve aliado a múltiplos fatores favoráveis como a solidificação dos direitos sociais, aliando assim a melhoria das condições trabalhistas que existiam.

Vale dizer que para Alice Monteiro Barros (2016) o direito do trabalho nasce em um momento de crise se solidificando no século XIX, tendo como intuito resolver conflitos sociais subsequente a revolução industrial se desenvolvendo em um período onde houve queda de atividades manuais aos quais foram substituídas pelas máquinas, ocorrendo assim um aumento de acidentes de trabalho, ocasionando também longas jornadas de trabalho.

Sobre o Direito do Trabalho Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, já citados, discorrem:

Portanto, foram a desmesurada exploração dos trabalhadores pelos empregadores e os conflitos e tensões sociais daí decorrentes a causa do surgimento do Direito do Trabalho, como forma de oferecer uma proteção mínima ao trabalhador, assegurando condições de trabalho e salários capazes de permitir sua subsistência com um mínimo de dignidade. O Estado vê-se forçado a abandonar sua posição neutra, como propugnavam os teóricos do Liberalismo do século XVIII, e passa a ser intervencionista, com a lei assumindo a função de garantir condições mínimas de trabalho. (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p. 04).

O Direito do Trabalho se caracteriza pela busca de proteção ao empregado, tanto pelo ordenamento jurídico quanto por projetos sociais estabelecidos e adotados pela sociedade e pelo governo, visando atender os trabalhadores no que tange seu desenvolvimento na questão social (CASSAR, 2014).

Com a incidência de acidentes de trabalho ocasionados por algumas hipóteses, como o descuido no desenvolvimento de sua atividade, longas jornadas de trabalho ou até mesmo a preocupação dos trabalhadores e a busca por direitos sociais levaram o governo a interceder na normatização do trabalho, criando lei própria para a resolução dos conflitos. (BARROS, 2016).

Para Ives Granda Martins Silva Filho (2002) o trabalho, a partir de sua origem, tem como ponto fundamental a cooperação entre os seres humanos tendo como intuito a busca pelo êxito com relação as suas metas idealizadas, bem como traçadas em comum em busca de seu desenvolvimento. No entanto com o crescimento dos afazeres e maior dificuldade do desenvolvimento do serviço, houve a divisão das tarefas entre grupos sociais.

Entretanto, mesmo com a cooperação houve consequências na história do direito como o início de disputa e subordinação de alguns grupos para com outros, um exemplo disso nos primórdios da humanidade destacou-se a escravidão onde exerciam tarefas físicas, trabalhando também no desenvolvimento da casa cuidando da alimentação. Nos países da Europa, como a Grécia na qual permitia a seu povo tempo para se desenvolver nos campos da filosofia e política delegando funções de esforço físico para os escravos (FILHO, 2002).

Sobre a história do Direito do Trabalho, Sergio Pinto Martins afirma:

Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Compreendia apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenha-las, ficando atividades mais nobres destinadas a outras pessoas, como a política. Hesíodo, Protágoras e os sofistas mostram o valor social e religioso do trabalho, que agradaria aos Deuses, criando riquezas e tornando os homens independentes. A ideologia do Trabalho manual como atividade indigna do homem livre foi imposta pelos conquistadores dóricos (que pertenciam a aristocracia guerreira) aos aqueus. Nas classes mais pobres, na religião dos mistérios, o trabalho é considerado como dignificante. (MARTINS, 2009, p. 04).

Ainda no aspecto histórico, Flavia Lages de Castro (2007) ensina que o trabalho tem papel fundamental para os seres humanos compreenderem a evolução de direitos e deveres dos trabalhadores, busca apresentar uma melhor visão no que o direito consiste e sua vinculação com a sociedade, auxiliando não somente na vida pessoal mas na vida profissional, procurando esclarecer como o direito do trabalho se moldou com o passar do tempo.

Outrossim, para Walter Vieira Nascimento (2002) existe uma relação muito forte entre sociedade e o direito, pois lutam bravamente e resistem a todas as alterações e as diversas modificações que acontecem durante o passar do tempo, tudo o que os seres humanos idealizam está conexo com o direito, tendo em vista que o direito exerce formas que contribuem para a manifestação social que vem a contribuir para a evolução da sociedade, sendo que nesse mesmo sentido o direito evolui da mesma forma.

Sobretudo o Direito do Trabalho é fundamental no que tange as regulamentações do trabalho, consolidando em todo o mundo, abrangendo todos os países e se solidificando a cada dia que passa mesmo que cada país seja diferentes em seus aspectos como por exemplo a economia, a política, sua cultura, educação e seus hábitos (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

É indiscutível que o Direito do Trabalho é uma esfera forte onde influenciou para uma melhor socialização, na qual vem sendo um espelho para as outras áreas do direito evoluir nesse sentido, busca direitos iguais para os seres humanos dando relevante importância para o bem estar de todos coibindo a falta de interesse do Estado sobre esse assunto (CASSAR, 2014).

Mauricio Godinho Delgado discorre sobre a abrangência do Direito do Trabalho mencionando:

Sinteticamente, o Direito do Trabalho abrange todo e qualquer empregado (embora a categoria doméstica seja absorvida neste ramo jurídico mediante normatividade especial e restritiva). Abrange ainda determinados trabalhadores que não são empregados, mas que foram legalmente favorecidos pelo padrão geral da normatividade trabalhista (caso dos avulsos) (DELGADO, 2016, p. 52).

Entretanto, para Luciano Martinez (2016) o trabalho se concretizava para apenas se manter vivo, trabalhavam para si e para sua família, se caso era subordinado a alguém lhe ocasionava em tristeza, já que em relação ao trabalho

possuíam pensamentos que se relacionavam ao tormento e amargura, o conceito do trabalho ser considerado uma condição de grandeza é contemporâneo.

Além disso, relata Carlos Antônio Wolkmer (2003) que em sua história o Direito do Trabalho, teve diferentes normativas para melhor atender a sociedade nos aspectos necessários para dispor de uma melhor qualidade de vida como saúde, educação e trabalho. É fato que a história do direito tem intuito entender como tudo começou e como o direito progrediu durante épocas diferentes, mostrando uma crescente evolução.

Exposto isso, é de se mencionar que foi no século XIX quando surgiu o Direito do Trabalho, alguns fatores influenciaram no seu nascimento como o movimento operário, a igreja e a luta pelos direitos do cidadão, houve a partir desse momento um anseio de justiça com o Estado, interferindo na relação entre as partes, buscando atender de forma igualitária direitos e deveres dos envolvidos (CASSAR, 2014).

Alice Monteiro De Barros ainda discorre sobre a criação do Direito do Trabalho:

Infere-se, portanto no que foi exposto que a criação do direito, inclusive do direito do trabalho, advém de dois processos: o heterônimo e o autônomo, que por sinal, correspondem, respectivamente, a dois segmentos diversos, o do chamado direito necessário, e o do direito voluntário. Aquele estabelece um conjunto de preceitos obrigatórios, impostos pela vontade do Estado, independentemente de qualquer emissão volitiva dos contratantes, e se aplica indistintamente a todos os que se encontrarem no suposto de fato previsto pela lei. Já as normas que pertencem ao direito voluntário se situam numa esfera de liberdade na qual os que querem obrigar-se com reciprocidade podem fazê-lo livremente. (BARROS, 2016, p. 53).

As ideias de individualismo dão espaço para o coletivismo pelo fato que ao longo do tempo houve mudanças importantes como a busca de direitos iguais para todos, uma sociedade mais solidária e a atuação dos direitos humanos ao invés de não haver proteção e não possuir compromisso para com os outros (MARTINEZ, 2016).

É nítida a ligação entre a história do direito e o homem e vai mais além disso está relacionada a cultura buscando relacionar fatos com a história englobando ainda as cobranças que a sociedade faz durante o tempo e as mudanças que ocorreram nesse período (CASTRO, 2007).

Sob tal enfoque os seres humanos buscam intensamente seu desenvolvimento e o direito tem forte ligação pelo fato de possuir formas onde consegue fazer uma condução entre os conflitos e a proteção, no que tange os seus direitos e a

flexibilização, garantindo para os trabalhadores melhores condições no ambiente laboral (CASSAR, 2014).

Ao se referir ao trabalho, Alice Monteiro de Barros pondera:

Encarado sob o prisma da concepção humana, o trabalho tem um caráter pessoal, constituindo um ato de vontade livre do homem; tem um caráter singular, na medida em que traduz uma expressão de valor e da personalidade de quem executa. O trabalho atua como meio de subsistência, de acesso a propriedade, e cumpre um conjunto de funções sociais. Em consequência ele representa um ponto de reflexão singularmente característico pela sua transcendência social. E exatamente por isso tem um caráter multidisciplinar e interessa, entre outras áreas do conhecimento, a teologia, a filosofia, a economia, a sociologia e ao direito. O trabalho é uma atividade humana que pressupõe esforço físico ou mental. Do ponto de vista filosófico, vem sendo conceituado como “uma atividade consciente e voluntária do homem, dependente de um esforço” ou como “a obra moral de um homem moral”; já o prisma econômico, o trabalho é considerado como “toda energia humana empregada, tendo em vista um escopo produtivo”. Finalmente sob o aspecto jurídico, ele é encarado como “objeto de uma prestação devida ou realizada por um sujeito em favor do outro” e, mais precisamente do ponto de vista jurídico trabalhista, o trabalho é uma prestação de serviço não eventual, subordinada e onerosa, devida pelo empregado em favor do empregador. (BARROS, 2016, p. 46)

Além do exposto, um novo significado para a palavra trabalho como atributo de honra e reputação passa a ser visto pelos escravos e servos como liberdade e pelos livres como forma de passatempo e de aprofundamento espiritual. O trabalho passa por uma evolução onde teve seu início com a escravidão chegando até os dias atuais ao qual tem – se o contrato de trabalho (MARTINEZ, 2016).

Definidos tais apontamentos é necessário destacar que o direito do trabalho ao longo de sua história passou por várias transformações, sendo que a cada dia que transcorre pode haver modificações nos direitos trabalhistas, ou seja, a mudanças frequentes nas questões trabalhistas, a evolução histórica do direito do trabalho passa por várias etapas tais como escravidão, servidão, as corporações de ofício, a revolução industrial e a evolução histórica no Brasil (MARTINS, 2009).

As fases do Direito do Trabalho mencionadas acima foram de relevância na evolução do trabalho, dessa forma o trabalho passará a tratar de maneira breve sobre a evolução do direito do trabalho na escravidão, servidão, corporações de ofício e revolução industrial e ao final adentrará na evolução sob análise do ordenamento jurídico brasileiro.

1.1 ESCRAVIDÃO E SERVIDÃO

A escravidão é um marco para a evolução histórica do Direito do Trabalho. Sergio Pinto Martins (2009), menciona o livro mais vendido do mundo, a bíblia, e destacava que o trabalho era dito como castigo, destaca-se como a primeira forma de trabalho no mundo. Menciona o citado autor que referida fase ocorreu entre os anos de 1530 a 1888, onde o escravo tinha como conceito ser objeto, propriedade ou coisa, não possuindo nenhum direito trabalhista, muito menos ser sujeito do direito. Usufruíam apenas um direito, ao qual era o de trabalhar, sendo que o período de escravidão se prolongava por tempo indeterminado deixando de ser escravo apenas quando vinha a falecer ou adoecer.

Ainda sobre a escravidão Flavia Lages de Castro menciona:

Na antiguidade não era condição imperiosa ser de outra raça para torna-se escravo. De fato, a escravidão originava-se de guerras –quando o indivíduo era, após a derrota de seu grupo, pego pelos vencedores -; de dívidas – quando o indivíduo penhorava o próprio corpo ou de um membro da família, como garantia de pagamento e não o fazia – ou por nascimento. (CASTRO, 2007, p. 21).

Diante do exposto, é de se destacar que na escravidão não havia liberdade muito menos direitos fundamentais, sobretudo sua permanência por um grande período no mundo refletiram em vários campos do direito especialmente o direito do trabalho, deixaram até hoje consequências para todo o povo (WOLKMER, 2003).

Ou seja, a escravidão se caracterizou pelo fato do trabalho de haver critérios para se tornar escravo, por exemplo era considerado escravo quando era descendente de mãe escrava, era estabelecido ao escravo para elaborar trabalhos manuais, sobretudo possuíam a ideia que os mesmos não deveriam exercer atividades que envolviam pensamento pois eram vistos como incompetentes para tais atividades (BARROS, 2016).

De acordo com Cesar Augusto Leite de Carvalho (2011) a escravidão teve muita abrangência devido ao fato de não haver mão-de-obra se caracterizando pelo trabalho forçado em todas as áreas de serviços que predominavam na época, se estabelecendo em vários países, como exemplo, o Brasil e os Estados Unidos, sendo que quando estava findando a escravidão em diversos países da Europa, no Brasil ainda habitavam intensamente o trabalho escravo.

No que tange a resistência dos escravos, Alfredo Boulos Junior (2015) afirma que foi um elemento fundamental que colaborou para acontecer a abolição da escravidão, ou seja, os escravos em busca de liberdade, criavam formas, como a capoeira, para manter suas culturas em momentos aonde criavam resistência e conseguiam fugir e desobedecer de seus escravocratas.

A seu turno, a escravidão, para Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2010) foi uma forma de trabalho na qual representou um período difícil mas marcante para a evolução do direito do trabalho evidenciando a desigualdade social e o desrespeito para com os seres humanos devido ao fato dos escravos proceder com serviços sem deter nenhum direito trabalhista a não ser trabalhar, esse regime foi adotado por diversos países a qual foi findando com o passar do tempo e dando lugar a um segundo período que se destaca a servidão.

Com a extinção da escravidão o homem deixou de ser escravo, caracterizando assim a servidão como sua nova forma de trabalho onde os servos se submetiam aos senhores feudais sua distinção com a escravidão se determinava pelo fato dos servos exercer serviços com a terra devolvendo alguma parte para os senhores feudais, essa forma de serviço no período foi determinada para quase todos os camponeses (CARVALHO, 2011).

Superada a fase histórica da escravidão, a doutrina aponta que a fase seguinte foi a servidão. Referida fase ocorreu na idade média, nos períodos compreendidos entre os séculos X e XV, na época do feudalismo. Formava assim a classe mais baixa feudal, os servos eram conhecidos e chamados de camponeses, não podendo ser vendidos e não sendo propriedade de ninguém, no entanto prestavam todo trabalho que sustentavam os senhores feudais, além de subordinados a estes (MARTINS, 2009).

Sobre a servidão, Alice Monteiro De Barros, salienta:

No período feudal, de economia predominantemente agrária, o trabalho era confiado ao servo da gleba, a quem se reconhecia a natureza da pessoa e não da coisa, ao contrário do que ocorria com os escravos. Não obstante, a situação do servo, pelo menos no baixo império romano, era muito próxima à dos escravos. Eles eram escravos alforriados ou homens livres que diante da invasão de suas terras pelo Estado e, posteriormente pelos bárbaros, tiveram que recorrer aos senhores feudais em busca de proteção. Em contrapartida, os servos estavam obrigados a pesadas cargas de trabalho e poderiam ser maltratados ou encarcerados pelo senhor, que desfrutava até mesmo do chamado *jus primae noctis*, ou seja, o direito à noite de núpcias com a serva da gleba que se casasse. (BARROS, 2016, p. 48).

Além disso, a servidão assumiu posteriormente o lugar da escravidão a qual se caracterizou no período feudal, pelo fato dos servos prestarem serviços em troca de amparo em aspectos que eram relevantes para ter uma melhor vida, deixando de ser coisa ou objeto e conquistando alguns direitos como, poder enfim, formar uma família (PAULO; ALEXANDRINO, 2010).

É de reforçar que o cristianismo foi um marco para a servidão, pois não se identificava com a escravidão buscando a dignidade dos seres humanos. Foi a partir da Idade Média que se estabeleceu a servidão na qual o trabalho que era exercido pelo servo, como por exemplo, o trabalho desempenhado na terra, os mesmos entregavam uma quantia de sua fabricação aos senhores feudais barganhando com os mesmos a sua proteção (FILHO, 2002).

Importante mencionar ainda que a servidão não se diferenciava completamente da escravidão, devido ao fato que os mesmos não eram livres, apesar que possuíam algumas condições melhores e mais relevantes que na escravidão como proteção política e militar oferecida pelos senhores feudais (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Por fim, o sistema feudal, nos dizeres da doutrina findou-se pelas mudanças econômicas e sociais que começaram a ocorrer dando início ao sistema capitalista, ou seja, teve fim a servidão e o surgimento de uma economia comercial transformando e inovando a sociedade na qual era alicerçada em classes outra corrente surgindo assim as corporações de ofício (CARVALHO, 2011).

Diante da síntese apresentada sobre a escravidão e a servidão, será a seguir explanado as corporações de ofício e a Revolução Industrial.

1.2 CORPORAÇÕES DE OFÍCIO E REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Destaca-se em um terceiro período a existência das corporações de ofício, a qual ocorreu no século XV, havendo três categorias de membros das corporações, sendo constituídas pelos mestres, companheiros e aprendizes, mesmo assim ainda não existia uma ordem jurídica para as relações de trabalho, eram associações existentes no final da idade média que reuniam trabalhadores de uma mesma profissão, a jornada de trabalho era muito diferente que na atualidade, chegava a longos períodos alcançando 18 horas consecutivas trabalhando, são consideradas uma espécie de embrião dos sindicatos modernos (MARTINS, 2009).

Ives Granda Martins Filho, discorre sobre as corporações de ofício afirmando que foi:

O movimento em defesa do trabalhador tem sua origem mais remota nas Corporações de Ofício das cidades medievais (associações de artesãos que regulamentavam toda sua atividade, com controle de preços, salários, quantidades produzidas e especificações das mercadorias, evitando os abusos que poderiam advir da livre concorrência). (FILHO, 2002, p. 06).

É de acrescentar ao exposto que as corporações de ofício, surgiram na idade média no lugar da servidão tendo como objetivo o cumprimento de regras sobre a atividade desempenhada. As equipes eram qualificadas para determinadas áreas desempenhando fundamental papel para o desenvolvimento das atividades, com o intuito de garantir direitos aos mestres evitando opositores (PAULO; ALEXANDRINO, 2010).

Primeiramente as corporações de ofício eram formados pelos aprendizes e mestres, todavia logo após foi incorporado e criado os companheiros entre as três categorias os mestres se destacavam pelo fato de coordenar as corporações de ofício tendo como característica o monopólio acumulavam diversas funções e atividades para se desenvolver (CASSAR, 2014).

Alice Monteiro de Barros, destaca sobre as corporações de ofício:

A preocupação dominante nas corporações de ofício, sobretudo na França, no século XII, refletida nos seus estatutos, era assegurar a lealdade da fabricação e a excelência das mercadorias vendidas. No setor industrial da tecelagem e da alimentação havia rigorosa fiscalização da matéria-prima e da qualidade dos produtos. O mestre não podia recrutar operários de outras corporações, tampouco lançá-las ao descrédito. Na Inglaterra, as corporações monopolizavam a profissão tanto na indústria como no comércio, pois quem não pertencesse a uma corporação não poderia exercer as atividades no perímetro urbano. Essa tendência monopolizadora agrava-se em face dos limites impostos ao número de aprendizes, do alongamento da duração do aprendizado e da vedação do trabalho do artesão estrangeiro. (BARROS, 2016, p. 49).

Nas corporações de ofício, pela ocorrência de suas relações de trabalho, não houve um ordenamento jurídico nos padrões que subsequente existiu o direito do trabalho mas aconteceu uma mudança na qual foi o aumento da liberdade dos trabalhadores, como exemplo disso, as corporações de artesões, onde reuniam-se todos os artesões da mesma divisão em um local somente, apesar de cada uma possuir suas regras as quais imperavam as relações de trabalho (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Sobretudo, era dever do aprendiz obedecer seu mestre havendo o período de aprendizagem a qual durava cerca de 05 anos, sendo elevado a companheiro ou oficial depois desse período ficando ainda como subordinado ao mestre que o mesmo respondia, contudo, sua subordinação se findava quando evoluía a mestre, porém para acontecer essa evolução deverão fazer uma prova na qual era paga pelo companheiro ou oficial (CASSAR, 2014).

Diante da situação dos companheiros na qual eram subordinados aos mestres se estabeleceu discussões entre as categorias citadas, resultando no surgimento dos *compagnonnage*¹ que tinham objetivo a proteção de seus negócios e preferências dos companheiros intensificando o combate entre companheiros e mestres, sendo esse momento o marco do enfraquecimento das corporações de ofício que findou-se no ano de 1789 (CASSAR, 2014).

Exposto isso, num quarto momento tem-se a Revolução Industrial, sendo este fato relevante para o Direito do trabalho ocorrendo em duas etapas, sendo a primeira na Inglaterra entre 1760 a 1860 e a segunda entre 1860 a 1900 ocorrendo entre os séculos XVII a XIX, sobretudo o surgimento da máquina a vapor, ante o surgimento da máquina a vapor passou a ocorrer a instalações de indústrias e em razão disso o trabalho se transformou em emprego, surgindo a industrialização mediante utilização de aço, utilizou-se a energia elétrica, inventou-se o motor, a explosão e a locomotiva a vapor (MARTINS, 2009).

Sobre a Revolução Industrial Ives Gandra da Silva Martins Filho destaca:

O sistema de produção manufatureira foi profundamente modificado pela Revolução Industrial, que com as máquinas a vapor potenciou o esforço humano. Introduzindo a linha de montagem e a produção em larga escala. Os frutos da produção passam a ser divididos entre o empresário, o proprietário das máquinas, e o operário que as opera com o seu esforço pessoal: é a divisão entre o capital e o trabalho. Caberá ao Direito estabelecer o que por justiça corresponde a cada um sabendo-se que, por decorrer diretamente do esforço humano o trabalho corresponde a primazia entre os fatores da produção. (FILHO, 2002, p. 04).

Ainda sobre a Revolução Industrial, pode-se dizer que se destacou pela formação da burguesia industrial e do operariado, onde a primeira se caracteriza por ser os empresários, ou seja, proprietários de máquinas e indústrias e a segunda se definindo pelo fato de prestar serviço em troca de uma remuneração (JUNIOR, 2015).

¹ Ramo de um movimento operário.

Houve uma grande alteração a partir da Revolução Industrial no que tange sua forma modificando sua forma de trabalho que era sobre produção artesanal para a mecanização bem com especialização na linha de produção fazendo surgir as questões sociais (FILHO, 2002).

Nos primórdios da Revolução Industrial o trabalho dos seres humanos se caracterizava por existir situações onde o corpo humano não conseguia resistir, por exemplo, a jornada de trabalho era desumana seu limite diariamente chegava a 16 horas trabalhadas não existindo segurança nas tarefas desenvolvidas para evitar os acidentes de trabalho bem como o trabalho infantil não era coibido, no entanto com o passar do tempo os trabalhadores se mobilizaram fazendo mobilizações e reuniões para melhorar sua forma de exercer suas atividades as quais foram conquistando aos poucos.(PAULO; ALEXANDRINO, 2010).

O surgimento da Revolução Industrial trouxe consequências acarretando o nascimento da classe operária bem como ocasionando alterações na esfera produtiva, com isso houve o início do serviço exercido por menores de idade e mulheres, sobrepondo-se ao serviço do homem. O aparecimento das máquinas não exigiu mais tanto esforço físico, abrindo espaço para os mesmos exercer os trabalhos. Além disso houveram jornadas excessivas de trabalho, pequenos e insignificantes salários bem como não havia proteção contra acidentes do trabalho (BARROS, 2016).

Com a Revolução Industrial nasce o direito do trabalho, via reflexo o contrato de trabalho, sendo que a industrialização acarretou em algumas questões como aumento da jornada de trabalho, a atividade insalubre e o acidente de trabalho, nesse contexto surge a intervenção do Estado, atuando para a melhoria nas condições de trabalho sobre aspectos econômicos, políticos e jurídicos (MARTINS, 2009).

Sobre os aspectos econômicos Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento destacam:

Medidas positivas de ordem econômica podem dar uma grande contribuição para a melhoria da condição do trabalhador, como ocorreu no Brasil com o indexação automática dos salários – em princípio prestigiada pela maioria dos sindicatos e que elevou a inflação corroendo o poder aquisitivo dos salários – e o Plano Real – que estabilizou a economia e elevou o poder aquisitivo dos salários mais do que qualquer lei trabalhista. (NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2015, p. 50).

Por sua vez, é de acrescentar ao exposto, que os aspectos econômicos no seu dia a dia almejam ampliar os direitos trabalhistas, mas não é todo dia que conseguem

alcançar sua meta, seu objetivo é disponibilizar melhores formas para nascer uma atual corrente jurídica instruída (DELGADO, 2016).

Em relação aos aspectos políticos Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento, já citados, afirmam:

Dentre os aspectos políticos, o mais importante foi a transformação do Estado Liberal e da plena liberdade contratual em Estado Intervencionista. Naquele, o capitalismo podia impor livremente, sem interferência do Estado, as suas condições ao trabalhador. Neste, o Estado intervém na ordem econômica e social, limitando a liberdade plena das partes da relação de trabalho. Formas de intervenção foram o cooperativismo e o socialismo, caracterizando-se por uma presença fortemente autoritária do Estado, que transfere a ordem trabalhista para a esfera das relações de natureza pública, diversamente do neoliberalismo, que embora restritivo contratual, mantém relações de trabalho no âmbito das relações de direito privado. (NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2015, p. 50).

Ainda no que tange os aspectos políticos tinham como seu objetivo desenvolver ações para a sociedade civil e do Estado embasadas no direito do trabalho, buscando estabelecer normas na admissão e coordenação da eficácia do trabalho (DELGADO, 2016).

Por fim os aspectos jurídicos tratam do surgimento das regras que tem como intuito a proteção dos trabalhadores, a qual foi alcançada pela luta dos sindicatos, surgindo também o direito a sindicalização e o direito a contratação em que se refere a dois âmbitos o direito coletivo do trabalho e o direito individual de trabalho, o direito coletivo do trabalho abrange as convenções coletivas, já o direito do individual do trabalho incide no conceito regido pela função social do contrato, buscou-se também uma forma, ou seja leis onde havia condições de coibir os abusos do empregador (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Além disso, é sob a ênfase do aspecto jurídico que a ideia de justiça social cooperou fundamentalmente para o acontecimento dessas modificações, sendo que uma das fontes que mais defendia essa tese, foram os princípios sociais da igreja católica e a organização internacional do Trabalho (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Para Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino ao se referirem sobre a Revolução Industrial destacam:

Ao passo que a Revolução Francesa forneceu as bases ideológicas e jurídicas para o surgimento do trabalho livre, a Revolução Industrial é apontada como causa econômica direta do surgimento do Direito do

Trabalho. Com a Revolução Industrial, a vinculação entre o trabalhador e a pessoa beneficiária do seu trabalho passou a consubstanciar a relação que viria a ser conhecida como regime de emprego, dando origem, também, ao salário. (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p. 03).

Em se tratando do surgimento das primeiras leis trabalhistas no que permeia sua forma, primeiramente eram ordinárias e posteriormente constitucionais. Já em relação a sua finalidade buscaram como objetivos o trabalho em alguns aspectos, como exemplo, os menores até uma faixa etária de idade e as mulheres em ambientes ou condições igualitárias (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Sobretudo os mesmos autores destacam a importância do constitucionalismo social ao qual teve como seu objetivo a criação das leis trabalhistas nas constituições de diversos países, cabendo salientar o México onde sua constituição, no ano de 1917 foi a primeira no mundo a abranger direitos trabalhistas, elaborando alguns pontos fundamentais para a proteção dos trabalhadores.

Diante disso a doutrina afirma que houveram mudanças positivas para os trabalhadores com relação aos direitos trabalhistas onde o México se destacou trazendo uma inovação ao mundo no que tange os aspectos trabalhista, na sequência a Alemanha inovou também com a Constituição de Weimer. Anos depois mais precisamente em 1927 a Itália se destacou por sua Constituição motivada pelo corporativismo na qual influenciou o Brasil com relação a justiça do trabalho bem como para o sistema sindical (CASSAR, 2014).

Ainda sobre as primeiras leis trabalhistas Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento destacam:

A segunda constituição foi a da Alemanha, a de Weimar (1919), que repercutiu na Europa, considerada a base das democracias sociais. Disciplina a participação dos trabalhadores nas empresas, a criação de um direito unitário do trabalho, a liberdade de coalizão dos trabalhadores para a defesa e melhoria das suas condições de trabalho, o direito a um sistema de seguros sociais, o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho e a representação dos trabalhadores na empresa. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 52).

Com o tempo o Direito do Trabalho deve se modificar no intuito de levar em consideração as mudanças sociais e econômicas no período em que se encontra, o tratado de Versalhes no ano de 1919 teve um papel importante onde estabelece entre os países uma harmonização no que tange a legislação trabalhista (CASSAR, 2014).

Na Europa as primeiras leis trabalhistas foram implementadas pelo fato que havia muito trabalho de crianças entre idade de 06 a 08 anos nas indústrias e horas excessivas trabalhadas em somente um dia pelas mulheres, instituíram assim algumas leis como a duração da jornada de trabalho e idade mínima para conseguir exercer um trabalho (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Por fim, essas leis foram fundamentais com relação ao início, garantindo a inserção de direitos trabalhistas da classe trabalhadora na Europa e no mundo, bem como trazendo transformações sociais e econômicas para a sociedade em duas situações, na qual se destaca a classe trabalhadora onde pode-se fazer negociações coletivas de trabalho e a outra seria a atuação do Estado (DELGADO, 2016).

Diante da exposição sobre as corporações de ofício e a Revolução Industrial, será explanado o ordenamento jurídico brasileiro.

1.3 ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Vale dizer que a evolução histórica do Direito do trabalho no Brasil passa pela escravidão e a Revolução Industrial, sendo que o que contribui para isso acontecer são influências externas e internas. Entre as influências externas, tais como, o apoio e pressão de outros países para a formulação de leis trabalhistas no Brasil e a participação do mesmo na Organização Internacional do Trabalho, no qual se propôs a observar de uma melhor forma as normas trabalhistas. Já, sobre os fatores internos cabe salientar as diversas greves que ocorreram do período de 1800 a 1900 e a era Getúlio Vargas e a política trabalhista adotada (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Mauricio Godinho Delgado afirma sobre a evolução histórica no Brasil o seguinte:

Embora a Lei Áurea não tenha obviamente, qualquer caráter jus trabalhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como marco inicial de referência da história do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos a configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justabalhista (a escravidão) como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do direito do trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguirem a 1888. (DELGADO, 2015, p. 110,111).

Apesar de estabelecer direitos e deveres específicos a partir de 1888 é notório que existia anteriormente a esse ano regras e relações empregatícias, mas eram caracterizados por uma economia rural e mais anteriormente pela escravidão não tinham condições para criar ou que conseguissem concretizar e idealizar ideologias em relações as demandas jurídicas. O Brasil deu seus primeiros passos entre os anos de 1888 até 1930 se caracterizando e se destacando em campos agrícolas, mais precisamente no segmento cafeeiro na cidade de São Paulo e a crescente evolução da industrialização no Rio de Janeiro e em São Paulo (DELGADO, 2016).

Tratando-se das leis brasileiras, no ano de 1934 através de sua Constituição Federal, o Brasil passou a versar as questões sobre o direito do trabalho. No entanto foi no ano de 1943, com a melhoria nas condições de trabalho, que ocorreu o marco na evolução histórica do Brasil com a criação da CLT, ou seja, as Consolidações das Leis Trabalhistas foram efetivas, como por exemplo, a criação da carteira de trabalho, estabelecendo jornada de trabalho, férias e outros direitos para o trabalhador. Assim com o passar dos anos foram garantidos outros direitos trabalhistas para todos os cidadãos brasileiros como o descanso semanal remunerado e o 13º Salário, salientando ainda que a CF de 1988 a qual visa preservar o trabalho (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Em 1930 foi instituído o Ministério do Trabalho por Getúlio Vargas. O ano de 1934 teve um marco na história do Brasil pela criação de uma nova constituição a qual se caracterizou pela criação da democracia social com moldes na Alemanha mais precisamente na Constituição de Weimer bem como constituiu a justiça do Trabalho na qual teve seu começo no ano de 1941 elaborando normas trabalhistas como férias anuais e o salário mínimo (FILHO, 2002).

Entretanto em 1937 ocorreu uma nova constituição na qual manteve os direitos relativos a constituição de 1934 e assegurou ao trabalhador mais alguns direitos, como exemplo, o trabalhador noturno com sua remuneração maior com relação ao trabalhador diurno assegurando também a continuação do vínculo empregatício na ocorrência de mudanças do proprietário da companhia. Essa constituição teve como base a constituição polonesa (FILHO, 2002)

Já o ano de 1964 ficou marcado pela revolução militar abrindo caminhos para uma nova constituição determinando melhores condições trabalhistas permanecendo direitos que foram garantidos por constituições anteriores e alterando algumas

condições que foram mais eficientes como por exemplo foi assegurado o intervalo de repouso durante o período da jornada de trabalho no dia (FILHO, 2002).

Ao fim do regime militar ocorreu algumas mudanças como a escolha no ano de 1985 para o país possuir presidente civil iniciando nesse período a batalha por melhores condições de trabalho e garantias para aperfeiçoar os direitos de trabalhadores sendo que a constituição de 1988 trouxe inovações no que tange o campo trabalhista (FILHO, 2002).

Sobre a Constituição Federal de 1988, Renato Saraiva, destaca:

Em função da flexibilização de algumas normas trabalhistas, entre elas a ora em comento, permitiu o legislador constituinte originário que, em situações excepcionais, mediante intervenção sindical por meio de negociação coletiva, os salários fossem reduzidos temporariamente, em caso de dificuldades da empresa, por intermédio da assinatura de convenção ou acordo coletivo de trabalho. (SARAIVA, 2009, p.110).

Todavia em relação a Constituição Federal de 1988 possui aspectos pela qual sofre discordância e rejeição, pois muitas matérias que estão especificadas em incisos e parágrafos conseguiriam ser estabelecidas em leis comuns, os críticos dessa Constituição se embasam no fato que para alguma transformação foi necessária uma emenda constitucional (CASTRO, 2007).

Pode-se conceber uma análise diferenciada aonde se menciona que a Constituição Federal aparentava exercer o local com mais proteção aonde as conquistas democráticas poderiam se estabelecer concebendo, como por exemplo, a classe trabalhadora direitos trabalhistas na qual gerou uma maior garantia e segurança aos trabalhadores (CASTRO, 2007).

No que tange a Constituição de 1988, Mauricio Godinho Delgado, aponta:

No Capítulo II, do título II (artigos 6º até 11), a constituição de 1988 insculpiu seus principais preceitos de natureza trabalhista. Nesse espectro de normas, ressaltam-se aquelas que favorecem o caminho da normatização autônoma, em especial:

art. 7º, inciso VI, XIII, XIX, XXVI, art. 8º, art. 9º, art. 10º e finalmente, art. 11. Todos são preceitos que valorizam a atuação sindical, a participação obreira nos locais de trabalho e a negociação coletiva.

O inciso VI do artigo 7º autoriza, inclusive, em certa medida, a redução salarial, mediante convenção ou acordo coletivo, dado que excepciona, nos casos de normas autônomas expressas contrárias, o princípio de irredutibilidade salarial. Embora este poder redutor não seja, evidentemente, ilimitado, nem deva ser exercido contrariamente aos fins sociais do direito do trabalho, sua presença denota a força conferida pela constituição a negociação coletiva trabalhista. (DELGADO, 2016, p.129).

Nesse viés, a Constituição Federal de 1988 se caracteriza pelo fato de dar ênfase a dignidade da pessoa humana privilegiando o social e o coletivo deixando de lado o individualismo, visando a proteção ocorrendo uma acentuada evolução elaborando garantias trabalhistas e concedendo dispositivos para uma melhor concessão em relação aos direitos trabalhistas (CASSAR, 2014).

Entretanto a redução de salários não pode ser um fato comum devendo ser um ato extraordinário onde o empregador se obriga a evidenciar que enfrenta problemas financeiros no atual momento que a empresa se encontra mas que tem como objetivo manter os trabalhadores em sua companhia visando o crescimento futuro da empresa, no entanto apesar de estar na constituição somente será possível quando o sindicato é envolvido mediante assinatura de acordo ou convenção coletiva (SARAIVA, 2009).

A evolução do Direito do Trabalho se destaca por ser um dos primeiros direitos sociais a surgir e foi um pilar fundamental para o nascimento de outros direitos fundamentais para a qualidade de vida dos seres humanos como o direito a educação, saúde, segurança entre outros (MARTINEZ, 2016).

Ainda sobre a Constituição Federal de 1988, Alice Monteiro de Barros relata:

Quanto à extensão pessoal, o art. 7º inciso XXXIV, assegura a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. O mesmo dispositivo legal, no seu parágrafo único, estendeu aos trabalhadores domésticos direitos de natureza tipicamente trabalhista, assim relacionados: salário mínimo, irredutibilidade salarial; 13 salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; gozo de férias anuais remuneradas, acrescidas de 1/3 do salário normal; licença de 120 dias à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário; licença - paternidade de cinco dias; aviso prévio proporcional; aposentadoria e sua integração a previdência social. Tais direitos devem ser aplicados com a regulamentação contida nas leis já existentes, que disciplinam esses institutos, exceto quanto as férias, que eram disciplinadas pela lei nº 5.859, 1972, e agora, em face da ratificação pelo Brasil da convenção número 132 da OIT, sem exclusão dos domésticos, aplicam-se os seus preceitos e a lei n.11324, de 2006. Já a Emenda Constitucional n.72, de 2.4.2013, modificando a redação original do referido parágrafo único do artigo 7, foi mais longe, garantindo aos domésticos praticamente os mesmos direitos dos demais trabalhadores, especialmente no tocante à carga horária máxima de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, e ainda, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, proteção contra dispensa arbitrária, seguro desemprego, FGTS, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, salário- família, seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador, entre outros. (BARROS, 2016, p. 70).

A evolução das Constituições brasileiras foi fundamental, assegurando e garantindo direitos para os trabalhadores e se solidificou na Constituição Federal de 1988 onde determinou pontos fundamentais, como a ampliação da justiça do trabalho

e levando o ministério público a outro patamar, tendo representação e competência, em consequência disso houve em todo o país a procura da adequada efetividade em relação ao direito do trabalho (DELGADO, 2016).

Com relação a busca da inovação do trabalho no Brasil tange aspectos relacionados a atuação das pessoas em seu serviço, observando todos os requisitos pertinentes. Esse fato foi ocasionado pelo medo que a população tinha para com episódios negativos que deveriam ser apagados (CARVALHO, 2011).

Nesse ponto, conforme os autores citados acima, a evolução do Direito do Trabalho no Brasil passou por várias fases desde a escravidão, a servidão, as Corporações de Ofício e a Revolução Industrial. Passando por melhorias a cada nova Constituição, tendo seu ponto de êxtase na era Getúlio Vargas, com avanços significativos para o povo trabalhador no que diz respeito aos direitos trabalhistas. Sendo que o progresso perpetua-se até os dias atuais como pode ser visto na lei complementar 150/2015, sobre o empregado doméstico, a qual terá sua evolução histórica abordada subseqüentemente.

Diante do exposto, ainda em relação a evolução histórica do Direito do Trabalho sua contribuição é valiosa com relação a garantia de direitos e deveres dos empregados, do mesmo modo que buscou uma melhor qualidade de vida para os trabalhadores bem como melhorias econômicas e sociais.

Por fim, encerra-se o primeiro capítulo onde foram estudados o Direito do Trabalho bem como suas fases entre elas a escravidão e a servidão, as Corporações de Ofício e a Revolução Industrial e o ordenamento jurídico brasileiro que foram fundamentais para a evolução do Direito do Trabalho e a seguir será exposto o segundo capítulo que será abordado o empregado doméstico no ordenamento jurídico brasileiro, empregado doméstico e empregador doméstico e o contrato de trabalho doméstico.

2 O EMPREGADO DOMÉSTICO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Após o primeiro capítulo definir questões inerentes ao Direito do Trabalho e as fases de sua evolução, o segundo e presente capítulo abordará questões conceituais sobre o empregado doméstico. Além disso, adentrará na análise da legislação brasileira e verificar seus aspectos históricos, legais e constitucionais. Inclusive, no decorrer do capítulo serão expostos os conceitos de empregado e empregador doméstico e os pontos relevantes em relação ao contrato de trabalho.

Nesse contexto o progresso no Brasil das leis que regem o trabalhador domésticos relatando seus direitos e deveres, de acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite, Lais Durval Leite e Leticia Durval Leite é evidentemente vagaroso, data desde os primórdios, passando pelo descobrimento, pela escravidão, pela CLT não existia sequer legislação específica do empregado doméstico até a chegada do ano de 1972 com a lei nº. 5.859/72² (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Sobre a evolução do empregado doméstico Aloysio Santos discorre:

Dando um salto no tempo, não conseguimos enxergar mudanças significativas nessa tradição brasileira até inícios dos anos de 1930, porque o interior continuou sendo a fonte donde saíram as empregadas domésticas, num processo de migração que ainda não se extinguiu definitivamente. Esta prática subsiste em algumas regiões, embora os maiores fornecedores de mão de obra doméstica sejam hoje a periferia dos grandes centros urbanos e as pequenas cidades circunvizinhas às metrópoles (SANTOS, 2015, p. 06).

Ainda sobre o assunto a evolução deve ser gradativa e firme evitando acarretar traumas sociais, pois a história da família e dos empregadores domésticos sempre estiveram ligados onde os artesões demonstraram esse fato por meio de esculturas, lapides, inscrições na pedra e paredes das construções deixando claro essa realidade que existia e ainda existe (SANTOS, 2015).

Já, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado relatam sobre a realidade do doméstico:

A realidade, no Brasil e no mundo, ainda é de desrespeito aos direitos dos trabalhadores domésticos, prática que deverá ser transformada pela luta dos povos em favor da igualdade e da não discriminação. Esperamos por mudança de paradigma em relação a trabalhadores e serviços da maior relevância em nossas vidas. Para a igualdade plena ainda há um longo caminho a ser percorrido, um aprendizado para patrões e empregados, mas

² Dispõe sobre a profissão do empregado doméstico.

com a emenda Constitucional n.72/13, o trabalhador se transforme em um cidadão de direitos (DELGADO; DELGADO, 2016, p.12).

Nesse sentido, o legislador garante aos empregados domésticos direitos trabalhistas, mas há uma preocupação do legislador no sentido de ampliar esses direitos, porém esbarra no fato do empregador não lucrar economicamente, diante disso se acontecer uma modificação em favor dos mesmo acaba onerando as famílias (SANTOS, 2015).

Diante da exposição com relação ao empregado doméstico no ordenamento jurídico brasileiro, na sequência o trabalho passará a apontar os aspectos históricos, legais e constitucionais dos empregados domésticos que foram fundamentais para o seu desenvolvimento bem como a busca pela igualdade de direitos para a classe trabalhadora.

2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS, LEGAIS E CONSTITUCIONAIS DO EMPREGADO DOMÉSTICO

Além do empregado comum, há alguns tipos especiais de empregados como por exemplo, os empregados domésticos. Nesse contexto a palavra doméstico, tem origem do latim, e significa *domus*³. O trabalho doméstico nasceu da escravidão e cabe salientar que muitos escravos eram excluídos da lavoura para trabalhar exclusivamente nas casas. Os empregados domésticos foram uma das últimas classes a ter uma regulamentação legal (CASSAR, 2014).

Como já foi destacado anteriormente a palavra doméstico tem relação com casa, sendo seu local de trabalho em esferas residências. Em nosso país quando houve o surgimento do empregado doméstico era disciplinado pelas ordenações do Reino, passando por modificações desde o ano de 1916 onde discutiam, modificavam e regulamentavam direitos e deveres do empregado doméstico (BARROS, 2016).

Importante destacar que os empregados domésticos eram excluídos das legislações não possuindo nenhum direito trabalhista sequer proteção possuíam, não existindo também direitos previdenciários e institucionais sendo que esse acontecimento se prolongou por décadas limitando o empregador de gozar de prerrogativas fundamentais para uma melhor qualidade de vida até começar a

³ A palavra Domus no dicionário tem como significado casa.

inserção dos empregados domésticos no ordenamento jurídico a qual começou a passos curtos mas que foram significantes para sua evolução. (DELGADO, 2016).

Inclusive sobre o ordenamento jurídico é de se apontar que, no que tange a CLT, esta que abrange as relações de trabalho que teve como intuito a regulamentação das relações coletivas e individuais de trabalho, na qual, suprimiu o empregado doméstico no seu âmbito jurídico, porém, não abolindo o decreto número 3.078⁴ de 1941 acabou não ampliando aos domésticos o que foi regulamentado na referida lei mesmo que o posicionamento da jurisprudência tinha foco contraditório (BARROS, 2016).

Embora não protegidos pela CLT a inserção no ordenamento jurídico dos empregados domésticos foi conquistada aos poucos, de modo devagar e ao passar do tempo vem conquistando mais direitos. Nesse sentido, a luta para garantir direitos para melhorar sua condição profissional e pessoal já leva mais de 40 anos, suas conquistas se estabelecem desde o ano de 1972 e se perpetuam até os dias atuais (DELGADO, 2016).

Importante destacar que o empregado doméstico, em relação as primeiras legislações, teve como País destaque Portugal. Já, no Brasil, o primeiro município a destacar o empregado doméstico em seu ordenamento jurídico foi São Paulo permitindo a prestação de serviços domésticos. Em 1916, o Código Civil tratou dos trabalhos serviços, em 1923 foi editado o decreto 16.107/1923⁵, o qual tratava do conceito de empregado doméstico pela atividade que o mesmo exercia, ou seja, não conceituava pelo seu empregador e sim pela atividade que o mesmo prestava (CASSAR, 2014).

No ano de 1941 foi editado um novo decreto 3.078 de 1941⁶ na qual tentou estabelecer ajustar o conceito de doméstico para afirmar que doméstico é aquele que trabalha para o empregador e o que importa é o que o empregador faz (CASSAR, 2014).

Porém, o decreto acima numerado regulamentou as relações jurídicas no que tange índole civil, não incluindo as relações jurídicas com enfoque aos trabalhadores domésticos tendo como consequência para os domésticos a exclusão das

⁴ Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico

⁵ Regulamenta a locação dos serviços domésticos.

⁶ Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico.

consolidações das leis trabalhistas ficando descobertos de legislação trabalhista (SANTOS, 2015).

Sobre os primeiros direitos dos empregados domésticos Aloysio Santos aponta:

A sociedade, em sua permanente evolução e consciente de necessidade de regular as relações interpessoais, sensibiliza o legislador que, então edita normas legais de proteção das populações. Seguindo uma tendência que já se tornara sensível nos anos de 1960 e, marcante, na década seguinte, o Congresso Nacional aprovou a lei n° 5.859, sancionada em 11 de dezembro de 1972, concedendo alguns direitos trabalhistas e previdenciários aos empregados domésticos (SANTOS, 2015, p. 11).

Nesse contexto, o ano de 1972 ficou marcado pela criação da lei especial n° 5.859/1972⁷, a qual estabeleceu e assegurou alguns direitos aos empregados domésticos como férias pelo período de 20 dias anualmente e previdência social e as anotações que ocorreram durante o período trabalhado na carteira de trabalho e previdência social.

Já em 1984 a lei n° 7.195, possibilitou algumas mudanças em casos que ocorrer danos ao empregador, determinou que empresas agenciadoras de empregados domésticos têm responsabilidade civil sobre o fato (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Desse modo, no nosso país, começaram a ocorrer as mudanças necessárias para favorecer o empregado doméstico. O legislador impôs direitos e deveres aos domésticos, o que não foi fornecido no ano de 1943, quando foram garantidas aos demais trabalhadores, combatendo assim a dívida social que havia na época. Apesar de que naquela ocasião era prematura a garantia de direitos trabalhistas a categoria, como defendiam alguns, não havendo condições sociais para tal acontecimento (SANTOS, 2015).

No entanto os avanços que ocorrem nesse período foram irrelevantes, visto que ficaram na essência a exclusão dos empregados domésticos uma vez que não lhes foram oferecidos direitos que foram incluídos aos empregados urbanos, mas houve progresso com a criação da lei especial lhes garantindo alguns direitos (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

⁷ Dispõe sobre a profissão do empregado doméstico.

Seguindo a ordem cronológica, em 1985, com o advento da lei nº. 7.418/1985⁸, foi instituído o benefício do vale transporte. No entanto, essa lei não se referia aos empregados domésticos. Contudo, foi somente no ano de 1987 com o decreto presidencial número 9.5247/87 ⁹que foi concedido esse direito aos trabalhadores domésticos, no entanto a lei do vale transporte sofreu várias mudanças no decorrer do tempo inclusive foi a lei complementar 150/2015 que estabeleceu esse direito aos trabalhadores domésticos (SANTOS, 2015).

Sobre o empregado doméstico Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento afirmam:

A constituição Federal de 1988 (art. 7º, parágrafo único) em sua redação original, ampliou os direitos atribuídos pela lei ordinária ao empregado doméstico, sendo as seguintes:

- 1) salário mínimo;
- 2) irredutibilidade da remuneração;
- 3) décimo terceiro salário;
- 4) repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos;
- 5) aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, no mínimo de 30 dias;
- 6) licença a gestante com duração de 120 dias;
- 7) licença – paternidade;
- 8) férias com remuneração acrescida em um terço; e
- 9) aposentadoria (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p.196).

Considerando a citada Constituição destaca-se que foi no ano de 1988, com o início da vigência de tal Constituição que os empregados domésticos garantiram alguns direitos, como por exemplo, direito a licença maternidade e paternidade, décimo terceiro salário, repouso remunerado e salário mínimo além daqueles que já estavam garantidos com a lei criada em 1972 (SANTOS, 2015).

Passados alguns anos, em 1999, o Presidente da República Fernando Henrique Cardoso veio a publicar uma medida provisória aonde adicionou alguns fatos como oferecer ao empregados domésticos o acesso ao seguro desemprego e FGTS mesmo que facultativo bem como na mesma medida estabeleceu o artigo 482 da CLT como justa causa para o trabalhador doméstico (SANTOS, 2015).

Além disso, é de se apontar que, posteriormente, em 2001, a lei nº 10208/01¹⁰ estabeleceu o direito a fundo de garantia e ao seguro desemprego. Em seguida no

⁸ Lei que instituiu o vale transporte para os trabalhadores, no entanto não referenciou os empregados domésticos.

⁹ Decreto que beneficiou os empregados domésticos ao vale transporte.

¹⁰ Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao FGTS e ao seguro-desemprego.

ano de 2006, a lei nº 11.324 de 2006¹¹, passou a ampliar mais alguns direitos para o trabalhador doméstico como por exemplo, a estabilidade da empregada doméstica gestante (SANTOS, 2015).

Já, o ano de 2013 foi marcado pela criação da Emenda Constitucional nº. 72, a qual, teve o intuito de determinar a equidade com relação aos direitos entre os empregados domésticos, contudo foi disposto para com esses direitos encargos tributários em consequência do vínculo empregatício (BARROS, 2016).

No citado ano houve muita pressão por parte dos canais de comunicação e pelos movimentos sociais para promulgar a EC 72, o que de fato veio a ocorrer no qual se buscava igualdade nos direitos trabalhista mas na realidade somente acresceu direitos aos empregados domésticos aos demais direitos que haviam adquiridos anteriormente em outras leis (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Ainda sobre a citada EC e de acordo com a doutrina, referida emenda acarretou em um amadurecimento da inserção jurídica dos empregados domésticos lhe garantindo 16 novos direitos lhe garantindo vários aspectos relevantes como por exemplo, o seguro contra acidentes de trabalho, porém existem direitos que tem sua implicação imediata, já outros ficam condicionados a regulamentação legal (DELGADO, 2016).

Sobre os Direitos dos empregados Mauricio Godinho Delgado discorre:

Dentro do rol das parcelas inovadoramente estendidas aos empregados domésticos, com efeito imediato e imperativo, constam as seguintes (sem computar os 16 direitos já assegurados nos anos anteriores a categoria): garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; duração de trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva; remuneração do serviço extraordinário superior no mínimo em 50% à do 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 diferenças de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão 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. (DELGADO, 2016, p. 409).

Indispensável destacar que sob análise do regramento internacional, a OIT¹² elaborou a Convenção nº 189, que implementa o trabalho decente para os

¹¹ Inclui alguns dispositivos para o empregado doméstico.

¹² Organização internacional do trabalho.

empregados domésticos, no entanto o Brasil não ratificou essa convenção. Também é de suma importância salientar a portaria 2.020¹³, de 2014, a qual previu algumas ratificações de direitos (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Todavia, com a criação da LC 150 no ano de 2015, elaborada a partir da EC 72, foram regulamentando os direitos e deveres do empregado doméstico. Importante destacar que referida LC revogou a lei 5.859, de 1972, possuindo a LC citada o objetivo de regularizar aspectos de maneira mais eficaz (BARROS, 2016).

Com relação a LC 150 de 2015 teve o intuito de se estabelecer com dois objetivos principais aos quais podemos citar regulamentar alguns direitos dados pela Constituição Federal estabelecidos pela emenda complementar n° 72 do ano de 2013 e reparar uma injustiça na qual ocorreu com os empregados domésticos pois os mesmos não possuíam os mesmos direitos que empregados urbanos e rurais, buscando assim igualdade de direitos entre todos os empregados (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Os empregados domésticos, com a LC 150/2015, alcançaram outro nível no ordenamento jurídico, a referida Lei regulamentou direitos e deveres descritos em 47 artigos. Como exemplo, regularizou o contrato de trabalho e outras prerrogativas importantes para o desenvolvimento das pessoas no que tange essa profissão (DELGADO, 2016).

Sobretudo, referida LC, progrediu e foi além de seu objetivo principal que era regulamentar os direitos dos empregados domésticos, oportunizou a igualdade de direitos, de modo geral contempla os requisitos necessários de validade e vigência, no entanto não é possível afirmar, que tudo seja válido, do modo que é necessário saber se a mesma é conciliável ou não com a Constituição Federal e com outras leis (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Por fim, o empregado doméstico conquistou seu espaço garantindo direitos e deveres oriundos da função por ele exercida até os dias atuais onde está vigente a LC 150 de 2015. Deste modo, expostos os aspectos históricos, legais e constitucionais do empregado doméstico, o trabalho na sequência abordará brevemente o empregado e empregador doméstico.

¹³ Aprova regras para a imposição de multas administrativas, previstas na legislação trabalhista, por infrações às normas de proteção ao trabalho doméstico.

2.2 EMPREGADO DOMÉSTICO E EMPREGADOR DOMÉSTICO

Vale dizer que o trabalho abordará breves considerações sobre o empregado comum. Sendo assim, conforme a doutrina, para termos base sobre as diferenças que tangem os empregados comuns e os empregados domésticos.

Em relação ao empregado comum em um ponto de vista geral merece referência o artigo 3º da CLT, a qual estabelece, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob dependência desse e mediante salário”. (BRASIL, 1943).

Sob o viés doutrinário, para Sergio Pinto Martins, tem-se que:

O serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser episódico, ocasional. Um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviços, pois aquele pacto é um contrato de trato sucessivo, de duração, que não se exaure em uma única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que é pago o preço e entregue a coisa. No contrato de trabalho a habitualidade, regularidade na prestação de serviço, que na maioria das vezes é feita diariamente, mas poderia ser de outra forma, por exemplo: bastaria que o empregado trabalhasse uma ou duas vezes por semana, toda vez no mesmo horário, para caracterizar a continuidade da prestação de serviços. Muitas vezes, é o que ocorre com os advogados que são contratados como empregados para dar plantão em sindicato duas ou três vezes por semana, em certo horário, em que a pessoa é obrigada a estar naquele local nos períodos determinados, as vezes isso que é o que ocorre com os médicos. A CLT não usa a expressão trabalho cotidiano, mas mostra continuidade, habitualidade. (MARTINS, 2009, p. 129).

Além disso, o mesmo autor afirma que, empregado é parte da relação e deve possuir algumas características para exercer a atividade, ou seja, deve abranger primeiramente a pessoa física, na sua segunda etapa a continuidade da prestação de serviços onde é aquela que se caracteriza pelo fato do contrato possuir duração, já em um terceiro momento a subordinação, na qual o empregado deve exercer as ordens dados pelo seu empregador, entre as subordinações estão a econômica, técnica, moral, social, hierárquica, jurídica, objetiva, subjetiva, estrutural, direta ou imediata, indireta ou mediata, típica ou atípica.

Mauricio Godinho Delgado registra sobre empregado doméstico:

Tecnicamente, empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou a família, em função do âmbito residencial destas. (DELGADO, 2016, p. 395).

Além do exposto, é de mencionar que o empregado doméstico pode exercer várias funções, por vezes os serviços prestados podem ocorrer fora do domicílio do empregador, tais como, o professor ou segurança particular entre outros, no entanto deve fundamentalmente trabalhar em um local onde não vise lucro com seus serviços e para uma pessoa física (CASSAR, 2014).

Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento, por sua vez apontam:

A referência da definição a serviço da finalidade não lucrativa é para excluir todo conceito de doméstico todo trabalho que embora realizado no âmbito residencial, não seja destinado ao desenvolvimento da vida do lar, mas há uma atividade comercial ou industrial. Exemplificando, se um dentista tem consultório numa das dependências da sua residência, a faxineira que faz a limpeza daquele, enquanto a fizer, não estará desenvolvendo um trabalho doméstico. Se a dona da casa vende roupas em seu lar, a empregada que a ajuda nessa função não será doméstica, mas empregada regida pela CLT. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 195).

De acordo com a LC 150, o artigo 1º, estabelece:

Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nessa lei. (BRASIL, 2015).

O empregado doméstico, não é regido pela CLT, mas possui lei especial a LC 150 DE 2015. Com relação ao serviço do emprego doméstico Alice Monteiro De Barros destaca:

Do conceito de empregado doméstico emergem os seguintes pressupostos:

- a) O trabalho é realizado por pessoa física;
- b) em caráter contínuo;
- c) no âmbito residencial de uma pessoa ou família, pouco importando tratar-se de residência consular, pois a imunidade de jurisdição de que gozam os cônsules restringe-se aos atos de ofício;
- d) sem destinação lucrativa;
- e) prestado de forma subordinada;
- f) onerosa;
- g) por mais de dois dias na semana.

Compreendem-se, portanto, no conceito de empregado doméstico, não só a cozinheira, a copeira, a baba, a lavadeira, o mordomo, a governanta, mas também os que prestam serviços nas dependências ou em prolongamentos da residência, como o jardineiro, o vigia, o motorista, o piloto ou marinheiro particular, os caseiros e zeladores de caso de veraneio ou sítios destinados ao recreio dos proprietários, sem qualquer caráter lucrativo. Não descaracteriza a condição de doméstico o fato de o sítio ou a chácara criar aves raras e cultivar plantas ornamentais sem finalidade mercantil. Outra será a situação se o sítio explorar atividade lucrativa, por meio da venda de frutos,

flores, hortaliças, aves, ovos ou se for o local alugado para eventos, como congresso, festas, etc. Nesses casos, o vínculo empregatício caracterizar-se à, nos moldes da lei 5.889 de 1973, ou da CLT e não disciplina legal dos domésticos. (BARROS, 2016, p. 221).

Não obstante, o empregado doméstico possui uma normativa especial sendo assim se caracteriza pelo fato de dever possuir condições para exercer o cargo, como exemplos, a continuidade e a não eventualidade, os mesmos não são regidos pela CLT (PAULO; ALEXANDRINO, 2010).

Em relação a continuidade não há interrupção de maneira que o serviço progride com frequência em todos os dias da semana, nesse sentido se trabalhar somente um ou dois dias por semana não existe continuidade caracterizando assim o trabalho do empregado doméstico pela sua continuidade. (PAULO; ALEXANDRINO, 2010).

Indispensável destacar que a continuidade é um requisito fundamental para caracterização do empregado doméstico na relação do trabalho tendo características diferentes contra outros requisitos como a não eventualidade, por exemplo esse requisito se caracteriza por ser mais restrito (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Por sua vez, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado apontam a pessoalidade como requisito para ser empregado doméstico, ao passo que afirmam:

O elemento fático-jurídico da pessoalidade traduz a ideia infungibilidade da figura do prestador de serviço, ou seja, a circunstância de, na relação pactuada, a individualidade do trabalhador ser dado relevante, decisivo. Isso significa por decorrência lógica, que não existe a prerrogativa de o obreiro, por decisão própria, se fazer substituir intermitentemente ou aleatoriamente ao longo da prestação de serviços. A relação se estrutura e se desenvolve em torno da pessoa individual do respectivo prestador de serviços, de seu trabalho particularizado (DELGADO; DELGADO, 2016, p.31).

Ademais, a pessoalidade independentemente de existir em contratos de trabalho no que tange empregados urbanos e rurais fica mais enfatizada no trabalho doméstico na medida em que as atividades se realizam na esfera residencial onde as relações ficam mais próximas com relação a vida íntima dos envolvidos (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

No que tange a não eventualidade o empregado doméstico se caracteriza pelo fato das atividades serem iguais por um extenso período estando sobreposto as atividades que realizam durante sua jornada de trabalho não saindo de sua rotina exercida (PAULO; ALEXANDRINO, 2010).

Sobre a caracterização do empregado doméstico Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino definem:

Para caracterizar o doméstico, é irrelevante o fato de o trabalhador laborar, para o mesmo tomador, durante um longo período de tempo. Essa prestação do serviço prolongada (durante cinco anos, por exemplo) não consubstancia a "natureza contínua". Se se tratasse de uma empresa, a prestação de serviço por um período extenso de tempo configuraria a "não-eventualidade" na prestação laboral, porque o serviço que seja necessário por um longo período evidentemente tem que estar relacionado às atividades normais da empresa, ou seja, é um serviço de natureza permanente. Entretanto, no caso do doméstico, não há a exigência de "não-eventualidade", mas sim de "continuidade"; a rigor, nem faria sentido indagar acerca de pertinência a "atividades normais" da família, porque o serviço doméstico não se insere em uma atividade econômica lucrativa, descabendo, também por isso, falar em não-eventualidade de um serviço doméstico (entendido o serviço eventual como atividade não relacionada aos fins econômicos ordinários da empresa). (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p.92).

Diante do exposto, correto afirmar que o empregado doméstico se define pela atividade desempenhada em seu local de trabalho, por exemplo se caso o empregador possuir empreendimentos como pensões ou comércio com intuito de possuir fins lucrativos, o empregado se descaracterizara como empregado doméstico tendo como consequência disso ser um emprego regido pela CLT, somente serão empregados domésticos aqueles trabalhadores sem fins lucrativos e desempenhando suas atividades laborais na residência de seu empregador (BARROS, 2015).

Sobre o empregador comum, é normal, no dia a dia ser referenciado por patrão, no entanto constata-se o artigo 2º da CLT que destaca o conceito de empregador, a qual menciona sobre empregador, "considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que assumindo riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço". (BRASIL, 1943).

Sergio Pinto Martins salienta:

Numa concepção mais objetiva, o empregador é o ente destituído de personalidade jurídica. Tanto é empregador a sociedade de fato, a sociedade irregular que ainda não tem seus atos constitutivos registrados na repartição competente, como a sociedade regularmente inscrita na junta comercial ou no cartório de registros de títulos e documentos. Será também considerado como empregador o condomínio de apartamentos, que não tem personalidade jurídica, mas empregada trabalhadores pelo regime da CLT (lei nº 2757/56) (MARTINS, 2009, p.182,183).

Além disso, conforme a doutrina, não existe uma característica particular na lei para pessoas físicas surgirem como empregadores, nota-se que a existência do

empregador é detectada pelo fato do empregado prestar serviço para o mesmo e não pelo tipo de sujeito que contrata os serviços, assumindo os reflexos positivos ou negativos dessa relação. (DELGADO, 2016).

Em relação ao empregador doméstico, é importante salientar a necessidade de existir algumas obrigações para sua caracterização, tais como, não explorar atividade econômica – lucrativa, pessoa física ou família e morar em local destinado a sua residência (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

No entanto no que tange o empregador doméstico, Aloysio Santos, aponta:

Deflui do próprio conceito de empregado doméstico o da outra parte do contrato de trabalho doméstico: o empregador. É empregador doméstico a pessoa ou grupo familiar que contrata trabalhadores para prestar serviços em sua residência (cozinheira, lavadeira, copeiro, passadeira, mordomo, babá, jardineiro, caseiro, capataz, adestrador de animais, baeiro, capataz, garçom, vigia, etc.) ou em bens moveis de uso não comercial ou gerador de ganho ou renda (motorista, arrais, piloto, timoneiro, marinheiro etc.) (SANTOS, 2015, p.16).

É Fundamental destacar novamente que para caracterização do empregador doméstico a contratação do empregado doméstico não deve ter intuito lucrativo, ou seja, não deve haver vantagem financeira e se acontecer o fato de haver lucros se caracteriza como um empregado comum se submetendo ao regime da CLT, nesse sentido somente deve haver a contratação do profissional quando for exercer atividades relacionadas a bens particulares e as atividades dos lar (SANTOS, 2015).

Assim como o empregado doméstico possui deveres o empregador doméstico também possui, como por exemplo, o dever de proteger o meio ambiente como aspecto geral bem como cuidar do local de trabalho aonde o empregado doméstico exerce suas atividades (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Além disso, é dever do empregador garantir a informação correta descrita na carteira de trabalho do empregado, em situações que houver registros falsos em documentos referentes a previdência social ou na carteira de trabalho o empregador desfrutará implicações graves podendo responder até por um processo crime por falsificações de documento público (SANTOS, 2015).

No que tange a fiscalização do empregador para Fernando Dalvi Norbim e Luciano Davi Norbim (2015) se está sendo seguido e cumprido corretamente as normas do empregado doméstico no que rege suas condições de trabalho possui caráter orientador sendo feita por um auditor –fiscal do trabalho, no entanto para isso

acontecer deverá o empregador agendar uma fiscalização e combinar detalhes do fato sendo essa fiscalização acompanhado pelo empregador ou por alguém da família designado pelo mesmo.

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado escrevem um dos requisitos do empregador doméstico:

Naturalmente que é possível se imaginar também como empregador doméstico um conjunto de pessoas físicas que convivam em uma mesma residência e, nesse contexto, se valham do trabalho doméstico. É o que pode ocorrer com uma república de estudantes, por exemplo. Embora não constituam exatamente uma família, são um grupo de pessoas físicas que coabitam uma mesma moradia, valendo-se do trabalho nitidamente doméstico. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 28).

Diante do exposto é possível apenas ser caracterizada por empregador doméstico juridicamente a pessoa física ou a família, nesse sentido não há como uma pessoa jurídica ser capaz de tornar-se empregador doméstico juridicamente, seu conceito por exemplo pode ser ampliado as republicas estudantis contando que sejam utilizado para fins exclusivamente residências não havendo sentido lucrativos (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Por fim, os empregados domésticos não são regidos pela CLT, no entanto possuem uma lei a qual dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Diante dos conceitos sobre o empregado e empregador doméstico, os domésticos prestam excelentes serviços para o desenvolvimento da sociedade e para o empregador doméstico, contudo faz se necessário analisar a questão dos contratos de trabalho doméstico que será abordado a seguir.

2.3 CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

O trabalho doméstico em relação ao seu contrato de trabalho teve alterações importantes formalizadas pela EC nº. 72 e pela LC 150 de 2015, as quais forneceram um novo modelo jurídico no que diz respeito ao contrato doméstico no Brasil (DELGADO; DELGADO, 2016).

No que se refere aos documentos relacionados a admissão do empregado doméstico, Aloysio Santos afirma:

Por força do art. 2º da lei nº 5.859, de 1972 – que regulamentou o trabalho doméstico até a entrada em vigor da Lei Complementar nº 150/2015 – o

empregado para ser admitido no emprego deveria apresentar os seguintes documentos: Carteira de trabalho e previdência Social (CTPS). Atestado e atestado de Saúde, este último a critério do empregador. A lei complementar que regulamentou o trabalho doméstico silenciou a esse respeito (SANTOS, 2015, p. 73).

Todavia, se tratando de admissão, mesmo a lei não determinando, é fundamental possuir a carta de referência conseguida com o antigo empregador. Visto que diversas famílias somente contratam o trabalhador doméstico mediante apresentação desta declaração, inclusive buscando referências de como o candidato era, profissionalmente e pessoalmente, com o patrão antigo ou por contato telefônico com o mesmo (SANTOS, 2015).

Havendo a admissão do trabalhador doméstico é obrigatório o empregado registrar o horário de entrada e saída de sua atividade laboral devendo o empregador fornecer condições manuais, mecânicas ou eletrônicas para que isso ocorra, os empregados domésticos nessa situação fática possuem vantagem no que tange o processo trabalhista no que diz respeito ao ônus da prova perante a jornada de trabalho com relação aos empregados comuns nas empresas que tem até 10 empregados devido ao fato dos empregados comuns não precisam registrar o ponto (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Além disso, existindo a contratação do empregado doméstico, empregado e empregador devem proceder com a contribuição mensal para o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) sendo que os trabalhadores devem contribuir mensalmente com uma porcentagem de 8%, 9% ou até 11% sobre seu salário, já em relação aos empregadores devem contribuir com a alíquota de 8% sobre o total do salário que o empregado ganha (SANTOS, 2015).

Registra-se que a jornada de trabalho do empregado doméstico deve exercer suas funções não ultrapassando 8 horas diariamente e 44 horas semanais, salvo mudanças previstas por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho conforme lei vigente, caso o trabalhador na jornada de trabalho fazer hora extra o empregador deverá lhe garantir no mínimo o pagamento de 50% superior em relação ao que é válido pela hora normal de trabalho (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Sobre o labor extraordinário, Alice Monteiro de Barros, ao se referir ao acordo de compensação de jornada aponta:

Restou autorizada, entretanto, a possibilidade de estabelecimento de regime compensação de horas mediante acordo escrito entre as partes,

dispensando-se o pagamento daquele acréscimo remuneratório se o excesso de horas de um dia for compensado em outra ocasião. Nesse regime de compensação: I- Será devido o pagamento, como extraordinárias, com acréscimo de 50%, das primeiras 40 horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho; II-das 40 horas referidas, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas em função da redução de horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado durante o mês; III- o saldo de horas que excederam as 40 primeiras horas mensais, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de um ano.(BARROS, 2016, p. 239).

É importante notar que o trabalho doméstico também pode ser exercido durante a noite, cujo horário noturno é entre 22:00 horas as 05:00 do dia posterior, bem como acarreta no recebimento de 20% (vinte por cento) de adicional noturno referente ao tempo trabalhado durante a noite, existindo também a hora ficta onde foi garantido a redução da hora noturna para 52 minutos e 30 segundo (DELGADO; DELGADO, 2016).

Inclusive, o empregado doméstico anualmente deve fazer sua contribuição sindical em que contribui para o sindicato de sua categoria o valor referente a um dia de trabalho do mês, atualmente essa contribuição é obrigatória e seu desconto deve acontecer sempre no mês de março (SANTOS, 2015).

Durante a vigência do contrato de trabalho, os empregados domésticos podem sofrer acidentes do trabalho, esses acidentes trazem consequências gravíssimas tanto para o empregado que adquire uma lesão ou se tornar inválido e até mesmo pode ocasionar sua morte bem como para o empregador que deve indenizar o empregado e ainda tem impacto na previdência social (SANTOS, 2015).

No tocante ao que diz respeito aos intervalos do empregado doméstico existe os intervalos intrajornada e os intervalos interjornada, no que tange os intervalos intrajornada, conhecido popularmente como intervalo do almoço, se caracteriza pela obrigatoriedade de durante a jornada de trabalho haver um intervalo para alimentação ou repouso de no mínimo uma hora e no máximo duas horas, salvo se as partes com a redução para trinta minutos diários, já em relação ao intervalo interjornada se caracteriza pelo fato de haver um descanso para o trabalhador de no mínimo onze horas entre o fim de uma jornada e o início da outra (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Em relação ao repouso semanal do empregado doméstico Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado destacam que as leis aplicáveis são parecidas com a dos empregados comuns e destacam da seguinte maneira:

A coincidência preferencial é a regra da Constituição da República (art.7º, XVI, e parágrafo único). Assim, tem de ser observada também nas relações empregatícias domésticas. Tratando-se, porém, de serviço que, por sua natureza, tenha de ser realizado também aos domingos (Ilustrativamente, o labor de atendentes pessoais, acompanhantes ou cuidadores de pessoas com deficiência, idosos e doentes), é preciso que se respeite certa escala de trabalho que assegure o império da preferência constitucionalmente determinada. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 56).

Vale dizer que o repouso semanal remunerado possui origem religiosa onde é um direito do empregado doméstico e um dever do empregador devendo o trabalhador gozar de 24 horas consecutivas de descanso tendo como intuito recarregar as energias gastadas durante a semana, além disso o repouso semana remunerado é ampliado aos feriados religiosos e civis (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Por outro lado, quando o empregado doméstico tiver que exercer sua função laboral em um domingo no seu descanso semanal remunerado devido a demandas urgentes relacionadas ao serviço, é necessário o repouso na semana anterior ou na semana seguinte, se caso não houver o efetivo gozo do descanso tem como consequência o pagamento dobrado desse dia (DELGADO; DELGADO, 2016).

Em relação ao salário doméstico Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado destacam:

Salário é a parcela contraprestativa devida e paga pelo empregador ao empregado em decorrência do contrato de trabalho. Em relações contratuais mais simples, como a doméstica, é usual existir, essencialmente, o salário básico, que constitui a parcela salarial mensal fixa paga ao empregado, pelo empregador, em decorrência do contrato de trabalho (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 58).

Dessa maneira no que se refere ao depósito bancário referente a remuneração mensal do trabalhador o empregador doméstico deve efetuar o pagamento até no máximo o 5º dia útil do mês subsequente ao mês que foi a referência do cálculo das horas trabalhadas, em sua folha mensal além do salário poderá haver alguns descontos como podemos citar um exemplo a contribuição sindical (DELGADO; DELGADO, 2016).

O contrato de trabalho dos empregados comuns se constitui por alguns requisitos aos quais convém destacar a continuidade, a subordinação, a onerosidade, a pessoalidade, a alteridade, além disso se caracteriza por ser oneroso, comutativo, consensual e bilateral, envolvendo ainda alguns aspectos como pessoal, patrimonial e misto, tendo como elemento essencial a prestação de serviço ao empregado e ao

empregador compete pagar salários, fornecer os EPI's ¹⁴ necessários, proporcionar um meio ambiente saudável, preencher a CTPS do empregado, as partes devem cumprir o que foi estabelecido no contrato de trabalho, pode ser verbal ou escrito, sendo um pacto expesso ou tácito, por prazo indeterminado ou determinado (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Para Sergio Pinto Martins, discorre sobre contrato de trabalho:

Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário, etc. Contrato de emprego diz respeito a relação entre empregado e empregador e não há outro tipo de trabalhador. Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria gênero e o contrato de emprego a espécie. (MARTINS, 2009, p. 98).

Já em relação ao empregado doméstico o seu contrato de trabalho é caracterizado por ser de direito privado devendo possuir algumas particularidades sendo comutativo, bilateral ou sinalagmatico, consensual e não real, de adesão, de trato sucessivo ou de execução continuada, consensual e não solene e oneroso (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

O contrato de trabalho durante seu percurso sofre algumas alterações podendo ser assim suspenso ou interrompido. Na suspensão são exemplos o auxílio doença após o 15º dia, a aposentadoria por invalidez, já em relação a interrupção é cabível destacar como exemplos as férias, feriados, licença maternidade ou paternidade, auxílio doença nos seus primeiros 15 dias e o descanso semanal remunerado. Sobretudo, o contrato de trabalho envolve jornada de trabalho, horário de trabalho, férias, salário, vale transporte, vale alimentação, planos de saúde entre outros aspectos (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Sobre os tipos de contrato doméstico, Aloysio Santos sobrepõe da seguinte maneira:

Considerado o fator tempo, a CLT agasalha dois tipos de pacto trabalhista: o contrato por prazo indeterminado (o usual) e o contrato a prazo certo ou determinado de até 2 (dois) anos – o contrato de experiência é do tipo a tempo determinado e somente pode ser firmado por noventa dias, (artigo.445, CLT), permitida uma renovação. Essas mesmas regras foram adotadas pela LC nº 150/2015 que, todavia, foi mais didática ao estabelecer que, se o prazo fixado pelas partes for inferior ao 90 (noventa) dias e houver continuidade da prestação de serviço, vencido o prazo do contrato, este passa a vigorar como

¹⁴ Equipamento de proteção individual do trabalhador

contrato por tempo indeterminado (art.5º, caput e § 2º), independentemente de um ato formal de prorrogação (SANTOS, 2015, p. 50).

Em relação ao contrato por prazo determinado, a LC 150 de 2015, artigo 4º, estabelece que o empregado doméstico poderá ser contratado em duas situações como contrato de experiência onde seu desenvolvimento será avaliado pelo empregador e sua avaliação perante o empregador, para verificar nesse período se atendem as expectativas dos mesmos, já a outra situação é para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso para atendimento de necessidades de natureza transitórias. (BRASIL, 2015).

É fato que o contrato de trabalho do empregado doméstico tem como regra, seguir o contrato por tempo indeterminado, no entanto é notório por lei que pode existir contrato por prazo determinado podendo ser por duas opções. Sendo uma delas um contrato de experiência e outro para atender necessidades temporárias para uma família de algumas situações como a substituição de um empregado com um contrato suspenso ou interrompido (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Sabe-se sobre o empregado doméstico no que tange o assunto dos contratos que o contrato por tempo indeterminado é a regra e se as partes não estabelecer um período específico para caracterização de um contrato determinado fica estabelecido o contrato por prazo indeterminado, sua caracterização é determinada por dois elementos o objetivo e o subjetivo se diferenciando dos contratos por prazo determinado pelo fato dos contratos por prazo determinados serem considerados as exceções (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Contudo é evidente que há uma discordância entre a jurisprudência e a doutrina do modo que a LC 150 de 2015, foi clara em relação a responsabilidade do empregador de proceder com o registro na carteira de trabalho do empregado doméstico no que tange o contrato de trabalho com o objetivo de evitar fraudes na admissão do empregado doméstico (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Por sua vez, para compreender o contrato de experiência a LC 150 de 2015, no artigo 5º, expõe, que é apenas permitida uma prorrogação, contando que os dois períodos não excedam 90 dias. Caso ultrapassar o período de 90 dias e não haver a interrupção do serviço, o contrato passara a vigorar como prazo indeterminado. Em relação ao contrato para substituição temporária do empregado doméstico sua duração pode ocorrer no máximo de dois anos, sendo que é limitada ao termino do

evento que motivou sua contratação. Cabe salientar ainda sobre os dois tipos de contrato por prazo determinado deve constar anotações na CTPS e não é necessário o aviso prévio. (BRASIL, 2015)

No que tange o contrato de experiência o exercício da profissão tem a possibilidade de prorrogar somente uma vez o contrato e deve obedecer a regra que o contrato é regido na qual não pode exercer por mais de 90 dias suas funções laborativas, todavia se o trabalhador doméstico depois do percurso do prazo estabelecido continuar prestando serviço tens como consequência a mudança de seu contrato para prazo determinado (BARROS, 2016).

Ademais, sobre o contrato de experiência, Alice Monteiro de Barros, afirma:

A CLT não estabelece que funções poderão ser objeto do contrato de experiência. Dessa forma, não invalidava o ajuste o só fato de o empregado ter sido contratado a título de experiência não é apenas a aferição do desempenho funcional do obreiro, mas também a avaliação recíproca, que por um lado, permite ao empregador analisar a personalidade e o entrosamento do empregado no ambiente de trabalho, e, por outro, dá ao trabalhador a oportunidade de verificar se o emprego atende às suas expectativas. Aliás, o código do Paraguai, revisto em 1995, faz menção expressa a esse tipo de ajuste contratual (contrato de experiência) para o doméstico. Da mesma forma, o Código do Trabalho da Costa Rica, com a nova redação fornecida em 1995, prevê, no art.102, que, no contrato de trabalho relativo ao serviço doméstico, “os primeiros 30 dias são considerados de prova e quaisquer das partes poderão rompê-lo sem aviso-prévio, nem responsabilidade”. Portanto, invocando também o direito Comparado como fonte subsidiária, considerávamos possível a celebração de contrato de experiência com o doméstico (BARROS, 2016, p.244,245).

Diante disso, não se pode contar o prazo do contrato em meses. É necessário calcular seu período laboral em dias destacando que não deve ser incluído no cálculo o dia de início do contrato mas é necessário a inclusão da data de termino do contrato, se acaso acontecer de sua extinção cair em domingos e feriados deve-se adiar seu termino subsequente ao primeiro dia útil que acontecer (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Inclusive, o empregador doméstico proceder com algumas questões no que diz respeito ao contrato por experiência sendo como obrigação de proceder com o registro na carteira de trabalho informando que o trabalhador teve sua admissão por um contrato por experiência bem como o salário que o empregador irá ganhar mensalmente e a data do fim de contrato por experiência (SANTOS, 2015).

Vale mencionar que a outra hipótese no que se refere ao contrato por prazo determinado corresponde ao fato de substituir temporariamente o empregado doméstico ou a necessidade familiares transitórias, sendo que esse contrato pode ter

sua vigência pelo prazo máximo de 2 anos, um exemplo é o caso de um componente da família mudar de residência para outra cidade, é possível fazer um contrato de até dois anos para o empregado doméstico prestar serviços para suprir essa necessidade.(LEITE;LEITE;LEITE, 2015).

Além disso, para a contratação da modalidade nesse tipo menciona-se algumas hipóteses no que tange a suspensão de contrato do empregado doméstico em que podemos citar a aposentadoria por invalidez, afastamento do serviço por motivo de acidente do trabalho ou doença, existindo também exemplos de interrupção. Exemplificada pela licença maternidade ou paternidade e férias (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Conforme os autores mencionados acima, é notório a importância do empregado doméstico no desenvolvimento, social e cultural não somente do país como no mundo na qual presta serviço de forma eficaz.

Por fim, encerra-se o segundo capítulo em que foi abordado o empregado doméstico no ordenamento jurídico brasileiro, aspectos históricos, legais e constitucionais do empregado doméstico, empregado doméstico e empregador doméstico bem como o contrato de trabalho doméstico. Na sequência será exposto o terceiro capítulo adentrando no assunto da extinção do contrato de trabalho doméstico, a extinção por justa causa, as hipóteses da justa causa expressas na lei complementar 150/2015 e a justa causa e consequência no pagamento das verbas rescisórias.

3 EXTINÇÃO DO CONTRATO DO TRABALHO DOMÉSTICO

Diante da contextualização do primeiro e segundo capítulos abordarem respectivamente sobre o direito do trabalho e sua evolução bem como a evolução do empregado doméstico no ordenamento jurídico, sua definição e seus conceitos e sobre o contrato de trabalho doméstico, o presente capítulo abordará questões conceituais com relação a extinção do contrato de trabalho doméstico. Além disso, adentrará na análise das rescisões de contrato de trabalho, bem como verificará as legais que disciplinam justa causa do empregado doméstico. No decorrer do capítulo será exposto, ainda, as consequências da justa causa em relação as verbas rescisórias devidas ao empregado.

Nesse contexto, as rescisões de contrato de trabalho ocorrem por diferentes formas de extinção, sendo que, em cada uma delas, acarretam efeitos legais, sobretudo para os envolvidos, evidenciando direitos e deveres para as partes interessadas (DELGADO, 2016).

Sobre a extinção de contrato de trabalho Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento destacam:

O significado da extinção de contrato de trabalho transcende o interesse individual das partes e tem reflexos que se põem numa dimensão social. Está em jogo aqui o interesse não só do empregado e empregador, mas de toda a sociedade, cuja vida econômica não pode prosperar com o desemprego. As preocupações dos governos com a realização dos princípios de justiça social voltam-se cada vez mais para o imperativo da proteção do trabalhador na extinção do contrato de trabalho, e são notórios os progressos nesse sentido, inclusive no âmbito internacional. A organização internacional do Trabalho aprovou em junho de 1982, a convenção n° 158 sobre a extinção de contrato de trabalho por iniciativa do empregador, com diversos dispositivos acolhidos pela maioria de seus países membros e tendo como ideia central a inafastabilidade da disciplina jurídica da extinção do contrato de trabalho (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015, p. 406).

A rescisão com relação ao contrato de trabalho se caracteriza pela extinção do vínculo entre as partes, ou seja, é o termino da obrigação da relação entre as partes empregado doméstico e empregador doméstico, existindo algumas modalidades como a rescisão por justa causa, rescisão indireta, pedido de demissão por parte do empregado e a justa causa (MARTINS, 2015).

Em várias situações de nossas vidas a relação de trabalho começa, transcorre, tendo algumas alterações em seu percurso e finda-se de alguma maneira, nesse sentido a extinção de contrato de trabalho se dará quando ocorre o termino de contrato

de trabalho ligado entre as partes. Importante destacar que o fim de uma relação de trabalho não atinge somente empregado ou empregador, pois tem consequências sociais, atingindo a vida econômica dos envolvidos. Há várias formas de rescisão de contrato de trabalho como a rescisão sem justa causa, as rescisões quando o empregado toma essa iniciativa e a rescisão a ser estudada mais profundamente será rescisão com justa causa. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Ainda sobre a extinção do contrato de trabalho Carlos Henrique Bezerra Leite, Laís Durval Leite e Leticia Durval Leite, apontam:

A extinção do contrato do trabalho doméstico pode gerar diversos efeitos jurídicos e econômicos a depender da sua duração, isto é, se por tempo determinado ou por tempo indeterminado, bem como pela existência, ou não de ato volitivo do trabalhador ou empregador ou de ambos e, ainda, por certos fatos alheios à vontade das partes (LEITE; LEITE; LEITE, 2015, p. 113).

Sobre as rescisões de contrato de trabalho Mozart Victor Russomano (2009) salienta que se caracteriza pela sua natureza, pois não há uma data para findar o contrato que esteja vigente sendo ele por prazo determinado ou indeterminado, ou seja, não existe um momento correto para findar seu contrato, pois quando uma das partes desejar poderá ocorrer a qualquer momento a extinção do contrato.

As rescisões sem justa causa não tem um motivo específico do empregado, sendo que seu término é unilateral de iniciativa do empregador, onde este informa via declaração escrita que não pretende mais contar com os seus serviços a partir daquele momento na empresa, somente depende da vontade do empregador e apenas torna-se válido quando o empregado assina a declaração que está ciente da informação prestada pela empresa independente de sua vontade em continuar ou não trabalhando e concordar com a decisão que a empresa está informando. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Sobre o assunto Sergio Pinto Martins destaca:

O empregador pode dispensar o empregado sem justa causa, cessando, assim, o contrato de trabalho. Para tanto, porém deverá pagar as reparações econômicas pertinentes. O empregador tem um direito prestativo de dispensar o empregado, ao qual esse não pode se opor, salvo as exceções contidas na lei. Terá direito o empregado a aviso prévio, 13 ° salário, férias vencidas e proporcionais, saldo de salários, saque do FGTS, indenização de 40% ao seguro desemprego. (MARTINS, 2015, p. 355).

Portanto a rescisão sem justa causa entre as modalidades se destaca por ser a que recebe mais verbas rescisórias, pois o empregado não teve culpa de sua

demissão, sendo assim o empregador deve pagar todas as verbas devidas ao empregado garantidas durante seu período trabalhado. (DELGADO, 2016).

As rescisões a pedido do empregado, constitui-se em uma declaração a próprio punho do empregado aonde o mesmo informa que deseja se desligar da empresa, não tendo mais vontade de continuar trabalhando na entidade e possuir outros planos para sua vida, com a finalidade de romper o seu contrato de trabalho, esse fato torna-se válido somente quando o empregado informa ao empregador de sua decisão. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Deste modo, o empregado não depende da vontade do empregador em continuar contando com seus serviços, o empregado simplesmente pede demissão, ou seja, é um direito do empregado tomar essa decisão, no entanto seu ato de vontade acarretará na perda direitos trabalhistas que continha até aquele presente momento. (CASSAR, 2014).

Existe ainda a justa causa do empregador¹⁵, ou seja, a rescisão indireta que se caracteriza pelo fato do trabalhador possuir a iniciativa de proceder com a rescisão do contrato de trabalho pelo fato do empregador proceder com atos que fazem jus a rescisão indireta (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Para a ocorrência da rescisão indireta, de acordo com Aloysio Santos, ocorre quando o empregador:

- Exigir serviços superiores as forças dos empregados domésticos (mandar o empregado executar tarefas, física ou intelectualmente além de suas capacidades), defesos por lei (serviços proibidos por lei, como por exemplo, prostituição e jogos de azar), contrários aos bons costumes (tarefas cuja execução fere os princípios da moral ou dos bons costumes) ou alheios ao contrato (afazeres que o empregado doméstico não esteja obrigado a executar por força do contrato);
- O empregado ou alguém da sua família tratar o empregado com rigor excessivo ou de forma degradante (extrapolar os limites do bom-senso e da disciplina doméstica, dar tratamento desrespeitoso ou ofensivo ao empregado);
- Expor o empregado a perigo manifesto de mal considerável (sujeitar o trabalhador a riscos de contaminação, traumas físicos ou psicológicos ou danos biológicos);
- Não cumprir o empregador as obrigações do contrato (inadimplemento de cláusula contratual, deixar de cumprir obrigações previstas no contrato como, por exemplo, não depositar o FGTS, não pagar as horas extraordinárias, negligenciar nas questões de segurança no trabalho);
- Praticar o empregador ou sua família, contra empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo de honra e boa fama (trata-se da mesma falta praticada pelo empregado, porém cometidas pelo empregador ou por membro de sua família);

¹⁵ Artigo 483 da CLT

- Ou sua família ofenderem o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (falta idêntica àquela que o empregado pode cometer, só que, neste caso, a ofensa parte do empregador ou pessoa de sua família);
- Praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006 (qualquer ação [agir] ou omissão [não agir] que vitime a empregada doméstica causando a morte, lesão ou sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou material). (SANTOS, 2015, p.58,59).

Ainda em relação a rescisão indireta do contrato de trabalho é quase infalível a passagem dessa questão na justiça uma vez que o empregador doméstico quase nunca aceita voluntariamente a extinção do contrato de trabalho pela sua própria culpa, pois deve pagar todos os direitos trabalhistas relacionados ao empregado, nesse sentido para a comprovação do ocorrido deve o empregado entrar com uma reclamatória trabalhista e se caso comprovado o ocorrido tens como consequência o pagamento referente a todas as verbas rescisórias, como exemplo, o aviso prévio e a liberação do FGTS (DELGADO; DELGADO, 2016).

É importante ressaltar que em casos de ocorrência de morte por parte do empregado no decorrer do contrato de trabalho terá como consequência sua extinção tendo os herdeiros alguns direitos a receber, como exemplo, férias vencidas ou proporcionais, saldo de salários, 13 salário integral ou proporcional e o levantamento do FGTS, já em casos de morte pela parte do empregador doméstico se o mesmo for pessoa física é consequência sua extinção e o pagamentos das mesmas verbas como citado anteriormente pela morte do empregado, mas em casos de família empregadora doméstica somente será rescindido se ocorrer a morte de todos os membros, se caso algum membro estiver vivo segue vigente o contrato (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Por fim, existem várias modalidades de extinção de contrato de trabalho as quais cada uma tem uma consequência, ou seja, cada modalidade tem diferentes aspectos tendo como resultado diferentes formas como se extingue o contrato bem como diferentes ganhos ou perdas referentes as verbas rescisórias, em sequência o presente capítulo abordará a extinção por justa causa.

3.1 EXTINÇÃO POR JUSTA CAUSA

As rescisões por justa causa se caracteriza pelo fato do empregado seguir uma conduta incorreta, que possibilita a extinção do vínculo empregatício, sendo seus

elementos objetivos e subjetivos, são exemplos de elementos subjetivos seus costumes e seu nível de educação (MARTINS, 2009).

O mesmo autor aponta sobre os elementos subjetivos que caracterizam-se pelo fato do empregado agir com negligência, imprudência ou imperícia. Em relação aos objetivos, seu primeiro requisito é que deve estar caracterizado na lei, ou seja, se não constar na lei, não ocorrerá justa causa. Em seu segundo requisito é pertinente destacar quando praticar um ato muito grave, já em seu terceiro requisito deve ocorrer o nexos de causalidade.

Sobre as rescisões por justa causa Mozart Victor Russomano destaca:

O suporte psicológico e moral da relação de emprego é a confiança recíproca entre o empresário e o trabalhador. Sem esse mínimo de convicção sobre a idoneidade do outro contratante e do seu intento sadio de cumprir as obrigações assumidas, a relação de emprego é insustentável. (RUSSUMANO, 2009, p. 207).

Ainda sobre o assunto o mesmo autor salienta que a falta de confiança entre empregado e empregador gerados por fatos psicológicos e morais no seu vínculo empregatício pode acarretar no fim da relação de emprego, pois fere princípios fundamentais para a continuidade da prestação de serviço.

Para Barros (2016) a justa causa é uma situação específica no que tange o pacto laboral, se define pelo fato de haver uma execução de um ato de violação onde tens a consequência a extinção do contrato de trabalho, no Brasil como também ocorre na Colômbia, Portugal e também o Chile adotam a forma taxativa, já países como a Itália e França adotam o sistema de forma genérica.

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado destacam sobre a justa causa:

Naturalmente que existem requisitos para configuração da justa causa do empregado. De um lado, é preciso que a infração cometida ostente tipicidade e gravidade. É óbvio que, em se tratando de um contexto de prática reiterada de infrações leves, mas alternadas e incessantes, essa circunstância pode, pelo conjunto de infrações, atingir a gravidade necessária para permitir a aplicação da penalidade máxima trabalhista ao obreiro. (DELGADO; DELGADO, 2016, p.71).

Todavia, vale dizer que é fundamental a culpa do empregado e ficar estabelecida sua autoria em relação a infração no sentido de fundamentar a punição almejada, devendo haver equilíbrio entre a punição aplicada e falta cometida pelos

envolvidos, também cabe destacar que não deve haver duas ou mais punições com relação as infrações cometidas (DELGADO; DELGADO, 2016).

No que se refere a justa causa para Wladimir Novaes Martinez (2016) se caracteriza por alguns elementos fundamentais como sua previsão legal, nexos de causalidade, ocorrência fática, singularidade do fato, intensidade da ofensa, imediatidade da resposta e a identificação do autor.

A justa causa do empregado está descrita nos artigos 482 e 483 da CLT, também há menções no artigo 240 em seu parágrafo único na qual se caracterizam como os requisitos essenciais para a justa causa do empregado, se caso o empregador saber das hipóteses previstas nos artigos citados e deixar o trabalhador exercer sua atividade laboral haverá o perdão tácito (BARROS, 2016).

No entanto, para haver a justa causa do empregado doméstico, sua conduta deve se enquadrar numa das hipóteses expressas no artigo 27 da LC 150 de 2015, bem como existir o nexo de causalidade, por exemplo, deve haver uma ligação entre a conduta praticada pelo autor e seu resultado consumado, as hipóteses da justa causa do empregado doméstico serão expostas em um tópico específico mais adiante (MARTINEZ, 2016).

Sobre a justa causa Sergio Pinto Martins afirma:

Deverá existir proporcionalidade entre a falta praticada pelo empregado e a punição determinada pelo empregador. Para faltas leves pode o empregador advertir, suspender. Para faltas graves, deve dispensar por justa causa. Não há nenhuma determinação legal no sentido de que o empregado primeiro tem de ser advertido, depois suspenso e depois dispensado. Se a falta for grave, a ponto de abalar a confiança do empregador, mesmo que o empregado nunca tenha cometido outra falta, poderá ser dispensado por justa causa. (MARTINS, 2015, p. 114).

Vale dizer ainda que não existe valor jurídico com relação a ameaças que não foram consumadas é necessário nesse sentido haver no dia a dia feedback para solucionar essas questões bem como para a ocorrência do fato é indispensável que ocorra o fato gerador e que consiga ser provado o que aconteceu (MARTINEZ, 2016).

Entretanto entre o ato faltoso e a punição é necessário ocorrer a regularidade entre os mesmos, sendo que a pena deve ser aplicada o quanto antes, após o empregador ter conhecimento do ocorrido para não haver perda do fato. (MARTINS, 2009).

Por conseguinte, as partes devem estabelecer o grau até onde podem chegar tendo como base a lei complementar 150/2015 para não haver a ruptura, pois é preciso haver intensidade da ofensa para acarretar a justa causa, não é cada circunstancia que tens como consequência a extinção de seu contrato por justa causa (MARTINEZ, 2016).

Ainda sobre a extinção por justa causa tem-se:

De todo o exposto fica claro que o empregador tem de exercitar o poder disciplinar com sensatez, prudência e comedimento. Deve ele ainda atentar para o necessário intuito pedagógico de seus poderes diretivo, fiscalizatório e disciplinar, buscando aculturar o empregado às melhores práticas no cumprimento do contrato de trabalho. Nesse exercício ponderado e sensato de seu poder disciplinar, pode aplicar penalidades mais leves (advertência verbal ou escrita; suspensão disciplinar) até atingir, se for o caso, a punição máxima de ordem jurídica, consistindo na dispensa por justa causa. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 72).

No que tange o assunto não existe definição legal onde o empregado deva seguir o procedimento em aplicar primeiramente uma advertência, subsequente a isso a suspensão e após as duas consequências a justa causa, não importa se o empregado jamais cometeu uma falta se o ato for grave poderá haver a justa causa imediatamente sem aplicar advertência ou suspensão (MARTINS, 2015).

A rescisão por justa causa, deverá ser informada ao empregado mediante uma declaração do empregador com as informações necessárias para o empregado tomar conhecimento do fato que a partir daquela data o mesmo não será mais funcionário da empresa. (CASSAR, 2014).

Do mesmo modo Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Adriano Fracapani (2015) salientam que a extinção do contrato de trabalho deve ser informada ao empregado por escrito lhe informando os motivos para tal punição, no entanto ainda informam que se caso o empregado discordar e se negar a assinar é fundamental o empregador possuir duas testemunhas quando ocorrer a comunicação.

Com relação a justa causa Aloysio Santos discorre da seguinte maneira:

Houve inovação na legislação atinente aos trabalhadores domésticos a respeito desse instituto jurídico. A lei nova reuniu no artigo 27 e seu parágrafo único as faltas disciplinares cometidas pelo empregado e pelo patrão, que justificam a rescisão do contrato de trabalho domésticos (SANTOS, 2015, p.56).

Além disso, a justa causa não precisa ocorrer no local de trabalho, pode acontecer fora do trabalho, rompendo a relação trabalhista que havia até o momento, é uma consequência de um ato praticado que fere a lei trazendo prejuízo para as partes. (MARTINS, 2009).

Todavia é fundamental ao empregador possuir muita cautela e dispor de segurança sobre o assunto para aplicação em relação a justa causa uma vez que é de responsabilidade dele provar o fato aplicado pelo empregado em hipóteses de haver uma ação judicial do trabalhador (NETO; CAVALCANTE; FRACCAPPANI, 2015).

Vale dizer em relação as provas da falta grave que a prova testemunhal é caracterizada como o elemento mais importante entre aqueles que compõe meio de prova para comprovar que houve o ato para a incidência da justa causa bem como os registros do ponto e ofensas físicas são importantes para sua comprovação, no entanto a casos, como por exemplo os jogos de azar que é árduo sua comprovação, pois não há uma definição precisa sobre o assunto tanto em jurisprudência quanto em doutrinas (MARTINEZ, 2016).

A justa causa e a falta grave andam juntas são expressões com sentido aproximado e se caracterizam por ser um ato onde atenta com as obrigações dos empregados, ou seja, se define por acontecimentos que por ser repetitivo ou pela natureza tem como consequência a ofensa a deveres do trabalhador (SANTOS, 2015).

Ainda, sobre o assunto, o mesmo autor afirma:

Há, contudo, quem entenda que a falta grave é uma justa causa que representa maior poder de lesividade, como se existisse uma espécie de gradação entre elas. Os que pensam assim baseiam-se na diferenciação que a CLT faz ao enumerar cada justa causa do empregado demissível (art.482) e a falta grave do empregado com estabilidade ou com alguma garantia do emprego (art.483) (SANTOS, 2015, p.56).

Logo, em relação a comprovação da falta grave que a comprovação da embriaguez habitual será por declarações dos vizinhos, pelos fornecedores de bebidas, já com relação a condenação criminal quando já aconteceu o transito em julgado é simples sua comprovação, sendo somente necessário uma declaração da justiça criminal (MARTINEZ, 2016).

Com relação aos maus tratos se comprova por vários meios, como exemplo, a gravação de vídeo, testemunho de qualquer pessoa com relação ao fato. Por fim, mas não menos importante o relato via escrito da vítima, sobre o abandono de emprego é necessário a ausência do ponto do empregado ou em casos do trabalhador doméstico ter sua admissão em outra família será o bastante (MARTINEZ, 2016).

Inclusive, com o advento da lei complementar 150/2015 restam expressas as hipóteses que podem acarretar a extinção de contrato de trabalho por justa causa, praticada pelo empregado doméstico essas hipóteses não tens tantas alterações em comparação ao artigo 482 da consolidação das leis trabalhistas (BARROS, 2016).

Vistas as considerações sobre a extinção por justa causa, na próxima subseção do capítulo será explanada as hipóteses da justa causa expressas na LC 150 de 2015.

3.2 HIPÓTESES DA JUSTA CAUSA EXPRESSAS NA LEI COMPLEMENTAR 150 DE 2015

Daqui por diante o estudo focará a análise das rescisões por justa causa que ocorre quando o empregado praticar falta muito grave, descumprindo o seu contrato de trabalho ou quando a lei autorizar a extinção por esse motivo.

Nesse sentido, a LC 150 de 2015, estabelece no seu artigo 27 a justa causa do empregado doméstico, e o parágrafo único é a rescisão indireta:

Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:
 I - submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;
 II - prática de ato de improbidade;
 III - incontinência de conduta ou mau procedimento;
 IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
 V - desídia no desempenho das respectivas funções; VI - embriaguez habitual ou em serviço;
 VI - embriaguez habitual ou em serviço;
 VII - (VETADO);
 VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;
 IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;
 X - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 XI - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 XII - prática constante de jogos de azar.
 Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:

- I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
- II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;
- III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;
- IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;
- V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;
- VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. (BRASIL, 2015).

Ainda no que tange a justa causa a LC citada, apresenta 18 hipóteses com relação a justa causa, tanto as cometidas pelo empregado, quanto as cometidas pelo empregador, bem como será necessário provar o fato com relação a falta grave, não sendo suficiente apenas se identificar como lesado no acontecimento (MARTINEZ, 2016).

Sobre as hipóteses da Justa Causa, previstas na LC 150 de 2015, Aloysio Santos, escreve:

- Submeter o idoso, enfermo, pessoa com deficiência ou criança sob cuidado direto ou indireto do empregado a maus tratos (tratar com dureza ou violência, física ou psicológica, qualquer uma dessas pessoas sob cuidado do empregado);
- Cometer ato de improbidade (ação que caracterize ato desonesto, procedimento típico da pessoa mau caráter);
- Praticar incontinência de conduta (comportamento indecoro, excessos escandalosos no agir socialmente) ou mau procedimento (modo desonesto no agir);
- Ter sido condenado criminalmente com sentença transitada em julgado, caso não haja suspensão da pena (condenação criminal contra a qual não caiba mais recurso, nem suspensão do cumprimento da pena);
- Desídia (negligência, desinteresse, má vontade, imprudência, imperícia no exercício das funções);
- Embriaguez Habitual (apresentar-se para trabalhar alcoolizado com frequência) ou em serviço (comparecer ao trabalho alcoolizado);
- Ato de indisciplina (desrespeitar alguma ordem patronal de caráter geral) ou ato de insubordinação (desrespeitar ordens diretas do empregador);
- Abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, no mínimo, 30 dias (ausência do trabalho sem motivo plausível por longo tempo);
- Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa (ofensa moral ao empregador ou qualquer outra pessoa, mesmo colega de trabalho, em serviço) ou ofensas físicas (agressão física, vias de fato, nas mesmas condições, salvo em casos de legítima defesa, própria ou de outrem;
- Ato lesivo da honra ou da boa fama (xingar, insultar, ofender moralmente) ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família (luta, briga com a patroa ou alguém de sua família), salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (SANTOS, 2015, p.57,58).

Ainda relacionado as hipóteses da justa causa na extinção de trabalho no que tange a responsabilidade do empregado doméstico com relação aos cuidados com idosos, deficientes, crianças e pessoas que estão doentes pode se evidenciar como crime (LEITE; LEITE; LEITE; 2015).

Também com relação ao artigo 27, inciso I, da LC 150 de 2015, é de relevância salientar que se caracterizou como uma novidade a partir da vigência da referida lei destacando-se pelo fato de atingir metas em relação ao direito do trabalho com mais eficácia mesmo que poderia se encaixar em outra hipótese da justa causa, como exemplo, o mau procedimento (DELGADO; DELGADO, 2016).

Em relação ao fato do empregado doméstico ser falso, não ser honesto, não ter honra e praticar alguns crimes como a falsificação no tocante a atestados médicos, alteração no que se refere a registro para ganhos com horas extras se correlaciona ao ato de improbidade (NETO; CAVALCANTE; FRACAPPANI, 2015).

No que corresponde o ato de improbidade se caracteriza pelo fato do empregado doméstico ter como intuito obter proveitos para outrem ou para si mesmo tendo como consequência para alcançar o fato provocar ao patrão, ou seja, seu empregador ou até a própria família do mesmos danos ao seu patrimônio e solidificando a conduta do trabalhador doméstico em seu local laboral por ser desonesto (DELGADO; DELGADO, 2016).

Sobre a pratica de ato de improbidade cabe destacar:

É o ato desonesto praticado contra o patrimônio do empregador e tipificado como crime, como por exemplo, furto, roubo, extorsão, apropriação indébita etc. Para sua caracterização, a justiça do trabalho exige prova cabal, irrefutável, na medida em que implica comprometimento da honra e da boa fama do trabalhador; (LEITE; LEITE, LEITE, 2015, p.118).

Ou seja, a improbidade se caracteriza pela ausência de honestidade, falta de sinceridade, o empregado age com má fé, não tem integridade ao tratar de coisas que pertencem aos outros, sendo assim, o ato de improbidade acontece quando o empregado pratica furto, roubo ou até mesmo a apropriação indébita (MARTINS, 2015).

O empregado doméstico quando faz uso e pratica de comportamentos inadequados com relação a moral sexual na qual pode-se mencionar como exemplos, praticar atos sexuais no local de trabalho, possuírem amante na residência do

empregador se caracteriza por haver a incontinência de conduta (NETO; CAVALCANTE; FRACAPPANI, 2015).

No tocante ao mau procedimento se caracteriza pelo empregado doméstico possuir uma conduta onde fere a moral de um modo geral ocasionando danos ao ambiente laboral, existindo ainda uma grande abrangência com relação a outros tipos jurídicos, já em relação a incontinência de conduta está ligada também ao ponto de vista moral mas como foco sexual trazendo prejuízos ao ambiente (DELGADO, DELGADO, 2016).

Continuando, sobre o mau procedimento ou incontinência de conduta que está intimamente ligada a moral sexual, ou seja, se caracteriza pelo fato do empregado se entregar desmedidamente aos prazeres sexuais, maneira libertina de ver ou até mesmo se expõe a pornografia (MARTINS, 2015)

Tendo em vista ainda as hipóteses se o empregado doméstico sofrer uma condenação criminal que não há mais possibilidade de recursos, havendo o trânsito em julgado e não existindo a suspensão da execução da pena implicará na extinção do contrato de trabalho por justa causa se o empregado doméstico ficar impossibilitado de comparecer ao local de trabalho (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Sobre essa hipótese tem-se:

Em síntese, em caso de condenação criminal do empregado a pena privativa de liberdade, resultante de sentença penal transitada em julgado, ao inviabilizar a livre continuidade da prestação de serviço, propicia ao empregador dar por extinto o contrato de trabalho por justa causa obreira (DELGADO; DELGADO, 2016, p.146).

Ainda sobre o empregado doméstico ser condenado criminalmente e a ação já ter sido transitada em julgado e não haver suspensão da pena, provoca como consequência fatal a rescisão por justa causa do empregado doméstico, ou seja, a rescisão não acontece pela ocorrência do trabalhador ser condenado criminalmente, mas pelo fato de estar preso e nesse sentido não poder exercer sua atividade laboral (MARTINS, 2015).

O empregado doméstico em seu serviço laboral que exercer suas atividades sem determinação, ou seja, não mostra vontade, realiza suas atividades de forma displicente com uma certa preguiça e até iniciando suas atividades laborativas atrasado, tendo como consequência a desídia. (NETO; CAVALCANTE; FRACAPPANI, 2015).

No que diz respeito a desídia se caracteriza pelo fato do empregador ser negligente ou até mesmo não dando resultado em suas atividades que devem ser executadas demonstrando desinteresse, faltando ao serviço sem justificativa, não precisa haver nesse ato a repetição dessas práticas em seu percurso do seu contrato de trabalho podendo se caracterizar em apenas um ato a dissidia grave (DELGADO; DELGADO, 2016).

No que tange ainda a desídia com relação a execução de suas próprias funções ocorre quando há também faltas não justificadas no serviço bem como existir falta de cuidados em relação a higiene, no entanto antes da aplicação da justa causa nesse fato é exigido pela jurisprudência haver a suspensão ou a advertência (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Desta maneira, no que se refere a desídia no exercício de suas tarefas se define pelo fato do empregado doméstico mostrar no desempenho de suas atividades falta de interesse para trabalhar, preguiça na realização de suas tarefas, má vontade com relação as suas atividades, faltar ao serviço sem comunicar o empregado. Essas características juntas demonstram pela habitualidade, o empregado ser desleixado, preguiçoso no trabalho (MARTINS, 2015).

É importante salientar que se tratando de embriaguez tem como decorrência o comprometimento físico dos seres humanos afetando a fala, o caminhar bem como há dificuldades com relação a raciocínio de ideias, a jurisprudência tem entendido que a embriaguez habitual se concretiza como uma doença em decorrência disso o empregador deve encaminhar a um médico primeiramente para posterior extinção do contrato e no tocante a embriaguez na atividade laboral pode ocorrer logo a dispensa do empregado (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Em prosseguimento, sobre a embriaguez tem-se:

Embriaguez habitual ou em serviço. A ideia de embriaguez se estende também a outros tipos de dependências químicas. A embriaguez habitual é a que se dá sem qualquer relação com o contrato de trabalho. Exige-se a habitualidade. Já a embriaguez em serviço é a que acontece no local da prestação de serviço, não se exigindo, porém, a sua reiteração para fins de caracterização. Essa hipótese legal tem se mostrado muito controversa, considerando que a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece o alcoolismo como doença, sendo que isso pode ocorrer com outras formas de dependência química. Considerada como doença, a embriaguez não enseja a dispensa motivada do empregado; (NETO; CAVALCANTE; FRACAPPANI, 2015, p. 86).

Além disso, a embriaguez em qualquer dos casos seja embriaguez no serviço ou habitual tens como consequência o início da desconfiança entre as partes envolvidas no contrato de trabalho, ou seja, acaba existindo com isso uma falta de confiança entre empregador e empregado, pois a partir desse momento não há da parte do embriagado uma noção do que está fazendo, não existe responsabilidade quanto as suas obrigações laborais (DELGADO; DELGADO, 2016).

Ainda sobre a embriaguez se define pelo empregado doméstico praticar o ato ingerir bebidas alcoólicas, podendo a embriaguez se configurar como habitual onde o empregado consome diariamente e com certa frequência ou a embriaguez em serviço na qual se caracteriza pelo fato de não ser habitual, como um exemplo, quando o motorista doméstico chega bêbado ao trabalho (MARTINS, 2015).

No entanto encontra-se entre jurisprudências e doutrinas fortes movimentos na qual demonstram a ideia de identificar o alcoolismo como doença, haveria nesse sentido a suspensão do contrato e consequente afastamento para o INSS até a recuperação do mesmo, entretanto mesmo com as jurisprudência e doutrina indicando como doença o alcoolismo existe a justa causa para esses casos (DELGADO; DELGADO, 2016).

O ato de indisciplina se caracteriza por ser uma ação do empregado em violar as regras ou as ordens que foram determinadas pelo empregado, ou seja, o trabalhador doméstico não cumpre as ordens que foram passadas pelo seu empregador, existindo uma ausência de disciplina (MARTINS, 2015).

O ato de insubordinação se define pela violação de normas pessoais estabelecidas pelo empregador, ou seja, o empregado doméstico desobedece uma ordem de seu superior hierárquico, como exemplo, não limpar a sala, a cozinha, não passar roupas entre outras atividades a qual foi designado a fazer (MARTINS, 2015).

Sobre a indisciplina e a insubordinação pode notar:

A indisciplina se caracteriza pelo descumprimento de ordens gerais de serviço passadas pelo empregador, como por exemplo, a proibição de fumar no ambiente de trabalho, enquanto a insubordinação ocorre pelo descumprimento de ordens legais, pessoais e diretas feitas pelo empregador, como por exemplo a recusa injustificada de uma babá em dar mamadeira para a criança filha da empregada doméstica;(LEITE; LEITE; LEITE, 2015, p. 118).

Acerca da insubordinação e da indisciplina é possível afirmar que a insubordinação está relacionada ao fato do empregado não obedecer a uma ordem

dada pelo seu chefe, por exemplo, quando o empregador pede ao funcionário para apagar o cigarro quando o empregado estava fumando em local proibido e o mesmo não o faz, o empregado comete um ato de insubordinação, quanto à indisciplina está relacionado ao fato do empregador não respeitar uma política que é aplicada a todos os funcionários, como exemplo, o funcionário fumar em uma área que não é permitida (NETO; CAVALCANTE; FRACAPPANI; 2015).

Ainda sobre a indisciplina e a insubordinação cabe dizer que são distintos, a indisciplina envolve a questão de suas atividades laborais onde o empregado não cumpre uma atividade a qual foi delegado para todos os empregados seguir, já em relação a insubordinação se refere ao fato do empregado não cumprir uma atividade na qual foi delegada específica para ele pelo seu patrão (DELGADO; DELGADO, 2016).

No que concerne ao abandono de emprego não é suficiente somente o empregado doméstico faltar os 30 dias consecutivos é necessário o empregador tentar notificar o funcionário para se apresentar ao local de trabalho para exercer suas atividades ou comprovar que o empregado desempenha outras funções onde o mesmo é remunerado, como por exemplo, um novo emprego (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Ademais é valoroso destacar sobre o abandono de emprego que se caracteriza por duas situações onde constata-se a vontade do funcionário de não exercer mais suas funções, ou seja, o empregado não quer mais continuar com suas atividades em seu local de trabalho que estão descritas em seu contrato e pelo prazo fatal de 30 dias não exercer nenhuma atividade laboral (NETO; CAVALCANTE; FRACAPPANI, 2015).

Ainda sobre o abandono de emprego tem-se:

(...) considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 dias corridos. Para a caracterização do abandono de emprego é preciso que o empregado permaneça mais de 30 dias sem trabalhar ou então mostre claramente que não tem mais interesse em trabalhar. Nesse caso não será preciso a observância de 30 dias;(MARTINS,2015, p.113).

Vale dizer ainda no que se refere a LC 150 de 2015 esclarece de forma mais concisa o que se caracteriza como abandono de emprego com o intuito de haver diminuição com relação a interpretação no que se refere as consolidações das leis trabalhistas (DELGADO; DELGADO, 2016).

No que tange o ato praticado pela ofensa contra qualquer pessoa não englobando somente a família do empregador e tão somente o empregador se caracteriza por ser um ato lesivo a honra ou a boa fama ou ofensas físicas praticadas no trabalho contra qualquer pessoa, salvo se for em legítima defesa, própria ou de outrem (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Em relação ao empregado doméstico quando faz uso de ofensas com vocabulários de baixo calão para com o empregador, salvo em legítima defesa se caracteriza por ser um ato lesivo a honra ou boa fama ou ofensas físicas praticados em serviço contra qualquer pessoa (MARTINS, 2015).

Todavia, se tratando desse fato descrito pelo artigo 27, X, da LC 150 de 2015, é notório dizer que é evidente que praticado o ato como legítima defesa é excluído legalmente sua culpa, no entanto fica por conta do empregado o seu ônus probatório (DELGADO; DELGADO, 2016).

No que diz respeito ao ato praticado pelo empregado doméstico com relação não somente a pessoa física do patrão, mas qualquer pessoa que faz parte da família do empregador se caracteriza pela prática do ato lesivo a honra e a boa fama bem como existe ainda o ato que é praticado contra o próprio patrão (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Quando o empregado doméstico chega as vias de fato contra a família do empregador ou o próprio empregador, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem se define por ser um ato lesivo a honra ou a boa fama ou ofensas físicas praticadas contra empregador doméstico ou sua família, nesse caso o empregador deve provar a legítima defesa (MARTINS, 2015).

Com relação a diferença entre os incisos X e XI da LC 150 DE 2015, a doutrina destaca:

A diferenciação com respeito ao inciso X, precedente, situa-se na circunstância de se tratar de infrações dirigidas contra o empregador doméstico ou sua família, ao invés de qualquer outra pessoa situada no ambiente empregatício. Acentua-se essa diferenciação o fato de necessária a ocorrência da ofensa no âmbito residencial do empregador, porém até mesmo fora dele, uma vez que a conduta irá afetar, severamente, logo a seguir, a serena execução do contrato e o próprio ambiente de trabalho. (DELGADO; DELGADO, 2016, p.151).

Outra hipótese no que tange a justa causa é a prática constante dos jogos de azar, como exemplo pode citar o jogo do bicho, no entanto é necessário tornar-se um

vício ao empregado para sua caracterização. Também existe alguns entendimentos onde deve ser aplicada advertência ou uma própria suspensão antes de ser efetuada a justa causa (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Ainda sobre os jogos de azar vale dizer que existem duas interpretações, na qual a primeira corrente defende a ideia que se caracteriza apenas quando o trabalhador pratica os jogos que são proibidos por lei, já a segunda corrente defende que se caracterize pelo fato de atingir o desenvolvimento das atividades laborais do trabalhador não importando se os jogos são permitidos ou não pela lei brasileira (DELGADO; DELGADO, 2016).

Também com relação aos jogos de azar o ordenamento jurídico não define se o jogo é proibido ou permitido, por exemplo pode se encaixar nessa hipótese o empregado que durante sua jornada de trabalho permanecer jogando cartas, o ordenamento jurídico também não nos remete com relação aos jogos que tens como consequência a sorte ou o azar (MARTINS, 2015).

Com relação à diferença da justa causa entre a LC 150 de 2015 e a CLT existem algumas tais como, a inclusão da hipótese que envolve a submissão a maus tratos de idosos, de pessoa com deficiência, de criança ou de enfermo sob cuidado direto ou indireto do empregado e a exclusão no que tange a hipótese de violação de segredo e a negociação habitual estabelecidas pela lei citada LC (NETO; CAVALCANTE; FRACAPPANI, 2015).

Sobre o assunto, Sergio Pinto Martins discorre:

As demais faltas previstas no art. 482 da CLT não se aplicam ao doméstico, como negociação habitual, concorrência a empresa, violação de segredo da empresa, atos atentatórios à segurança nacional, pois as primeiras três situações dizem respeito à empresa e o empregado doméstico é pessoa física ou família. (MARTINS, 2015, p.114).

No que se refere a extinção de contrato de trabalho a justa causa possui uma classificação aos quais podem estar relacionados a sua conduta, diligência ou até mesmo sua honestidade. Em relação a sua conduta está relacionada a embriaguez no serviço ou habitual, já em relação a diligências ficam envolvidas os atos, tais como, o abandono de emprego e a honestidade está vinculada por exemplo aos jogos de azar (NORBIM; NORBIM, 2015).

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, destacam:

Não há dúvidas de que as peculiaridades da relação empregatícia doméstica ganham destaque, uma vez mais, neste quadro analítico. Desenvolvendo-se a prestação de serviço na própria residência do empregador, no contexto do ambiente familiar, torna-se mais desafiante a condução da atividade punitiva, em face da afetação severa que pode deflagrar no seio da família e de seu ambiente interno. (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 72).

Em relação a extinção do contrato do trabalho doméstico pelos efeitos da justa causa se caracteriza pela execução de algum ato estabelecido na lei em que o empregador comete uma falta grave garantindo ao empregador o direito de proceder como a rescisão de contrato de trabalho doméstico (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Por fim, existem as hipóteses da justa causa do empregador onde cada uma delas para sua efetivação o empregado doméstico deve cometer um ato faltoso e para essas hipóteses existem as consequências no que tange o pagamento das verbas rescisórias. Diante disso, o próximo tópico do capítulo abordará a justa causa e consequência no pagamento das verbas rescisórias.

3.3 JUSTA CAUSA E CONSEQUÊNCIA NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A rescisão por justa causa prevista na LC 150 de 2015, traz as hipóteses de enquadramento, conforme anteriormente mencionadas nesse estudo. Nesse sentido a principal consequência é a perda de direitos trabalhistas, pois a justa causa, acarreta no não recebimento do aviso prévio indenizado, da perda do FGTS, multa de 40% do FGTS, seguro desemprego, se caso o empregado tiver menos de um ano de serviço. Perderá ainda o empregado, o direito ao recebimento das férias, 1/3 de férias e o 13º salário proporcional. (DELGADO, 2016).

Em relação as verbas trabalhistas que o empregado terá direito no caso de ocorrer a dispensa por justa causa, Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto De Quadros Pessoa Cavalcante e Adriano Fracappani, afirmar:

Na ocorrência da dispensa por justa causa, o empregador deve pagar ao empregado (a) saldo de salários (os dias trabalhados no mês); (b) férias proporcionais vencidas, acrescidas de 1/3; (c) décimo terceiro proporcional; e (d) FGTS apurados sobre as verbas rescisórias (saldo de salários e décimo terceiro salário proporcional). (NETO; CAVALCANTE; FRACAPPANI, 2015, p. 87).

Os mesmos autores destacam ainda que os rendimentos sobre as verbas rescisórias devem ser efetuados em um prazo máximo de dez dias, se caso não haver a ocorrência do depósito pode incidir em multa. Em relação ao empregado outra consequência além das já mencionadas seria a incidência de ações judiciais no que tange a responsabilidade civil e a área penal, como por exemplo, as lesões corporais (NETO; CAVALCANTE; FRACAPPANI, 2015).

Já, para Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

Na dispensa por justa causa, poderá o empregador, resgatar o saldo do FGTS resultante dos depósitos mensais preventivos e compensatórios determinados pelo art.22, caput, da LC.150/2015, a base de 3,2% ao mês, segundo permitido pelo § 1º do art.22 da lei Complementar Domestica. Evidentemente que não poderá sacar o restante dos depósitos do FGTS, efetivados à base de 8% sobre o complexo salarial obreiro; esse montante permanece no patrimônio jurídico do trabalhador, ainda que este não possa, provisoriamente, o sacar. (DELGADO; DELGADO, 2016, p.72).

Vale salientar que há consequências graves no que tange a justa causa tanto em aspectos patrimoniais bem como aspectos morais, atingindo uma serie de direitos ao qual não lhe cabe pelas circunstâncias como o saque ao FGTS, aviso prévio, seguro desemprego bem como a indenização e o pagamento dos dias trabalhos no mês de sua rescisão (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

Ainda sobre a justa causa a doutrina esclarece:

De toda a maneira, configurada a dispensa por justa causa, somente serão devidas, na rescisão, as parcelas trabalhistas já adquiridas pelo obreiro, como, por exemplo, o saldo salarial dos dias trabalhados no respectivo mês, se houver, as férias vencidas 1/3 e/ou as férias simples com 1/3. Nessas hipótese de rescisão contratual, não existe dação e pagamento de aviso prévio (trabalhado ou indenizado), nem pagamento de 13º proporcional e de férias proporcionais com 1/3. O trabalhador também não pode sacar, em face desse tipo de dispensa, seu FGTS, não podendo também sacar o seguro-desemprego. (DELGADO, DELGADO, 2016, p.72.)

Inclusive, em relação às férias proporcionais que o empregado já adquiriu deve ser paga ao trabalhador com base na Convenção 132, da OIT¹⁶ que tem como intuito estabelecer a diretriz que mais beneficia os seres humanos, entretanto conforme sumula 171 do TST¹⁷ não deve ganhar os direitos com relação as férias proporcionais, ou seja, o trabalhador não tens direito as férias proporcionais (LEITE; LEITE; LEITE, 2015).

¹⁶ Organização Internacional do Trabalho.

¹⁷ Relata informações sobre as férias proporcionais.

No que tange a rescisão por justa causa pode haver complicações na área penal como alguns exemplos, os crimes de maus tratos previsto no artigo 136 do código penal, bem como a calúnia em seu artigo 138 do código penal, difamação pelo artigo 139 do referido código, furto pelo seu artigo pelo seu artigo 155, isso somente é ocasionado pelo fato de haver desavenças chegando ao ponto de acontecer ilegalidade de maior ou menor gravidade (MARTINEZ, 2016).

Em relação a jurisprudência, embora o estudo tenha buscado o entendimento dos Tribunais Trabalhistas, em especial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho, sobre justa causa praticada por empregado doméstico na vigência da LC 150 de 2015, e sobretudo, em razão da matéria ser considerada nova, não existe muitos julgados com relação a temática proposta.

Contudo, a título de ilustração, merece citação a ementa de julgado que versa sobre o tema:

EMENTA: DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. EMPREGADA DOMÉSTICA. Há que se observar a fragilidade das relações de trabalho em âmbito doméstico, que deve ser baseada na mútua confiança, devendo-se atentar à conduta de ambas as partes, como sinais de lisura e boa-fé. Caso em que o liame de confiança restou quebrado por atos faltosos cometidos pela empregada, que se prestam à caracterização da justa causa para a rescisão do contrato de trabalho (BRASIL. TRT4. Recurso Ordinário Nº 0020916-07.2014.5.04.0009. Recorrente principal: Maiara Prestes Lopes. Recorrido principal: Simone Cecilia Raupp. Relator: Desembargador Herbert Paulo Beck. Porto Alegre, 15 de Maio de 2017).

A referida decisão teve como participantes o relator Desembargador Herbert Paulo Beck, a Desembargadora Flávia Lorena Pacheco, o Desembargador Ricardo Hofmeister De Almeida Martins Costa.

O processo em tela trata-se de um caso onde a trabalhadora encaminhou a criança de 9 anos à escola com vestimenta inadequada para se proteger contra o frio, ocasionando o adoecimento da criança bem como por receber pessoa estranha na residência sem consentimento da empregadora e em um momento que a empregadora estava ausente de sua residência.

Segundo análise da ementa do acórdão supra, o juízo a quo proferiu decisão aonde válida a justa causa pela quebra da confiança gerada por motivo de desídia e insubordinação da trabalhadora, inconformada com a decisão a reclamante apresentou o Recurso Ordinário no qual foi mantida a despedida por justa causa pela ausência de confiança entre as partes, no entanto ainda na referida decisão proferiu

que a reclamante tem direito ao pagamento da gratificação de natal proporcional, de acordo com o entendimento jurisprudencial vertido na Súmula nº 93 do próprio tribunal.

Exposto a jurisprudência, no momento em que houver a ruptura do liame da confiança, não há como existir no serviço doméstico um vínculo empregatício por haver a falta de confiança entre as partes, ou seja, a confiança entre as partes em uma relação empregatícia é fundamental.

Em face aos dados apresentados encerra-se o terceiro capítulo, no qual foi estudada a extinção do contrato de trabalho doméstico, a extinção por justa causa, as hipóteses da justa causa expressas na lei complementar 150/2015 e a justa causa e consequência no pagamento das verbas rescisórias. Diante disso, a extinção do contrato de trabalho doméstico é o fim da relação empregatícia, existindo modalidades da extinção de contrato de trabalho doméstico, como a rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, a rescisão de contrato de trabalho a pedido do empregado, a rescisão indireta que se define como a rescisão por justa causa do empregador e a rescisão por justa causa do empregado que se caracteriza como a modalidade onde o empregado doméstico perde mais verbas rescisórias devido ao fato que praticou um ato incorreto previsto no artigo 27 da LC 150 de 2015. Não obstante, a seguir será apresentada a conclusão do trabalho monográfico.

CONCLUSÃO

O presente trabalho tem como escopo o de analisar a rescisão contratual com enfoque na extinção do contrato de trabalho do empregado doméstico por justa causa e as consequências no pagamento das verbas rescisórias

Em suma, mesmo com as mudanças no cenário político, econômico e social, o estudo sobre as rescisões de contrato de trabalho e os impactos da justa causa do trabalho doméstico é de grande valia para o melhor andamento das relações empregatícias, pois existem diversas hipóteses e formas de findar o vínculo empregatício cada uma com suas consequências.

A problemática ventilada no decorrer dos capítulos consistiu em questionar, debater e analisar as rescisões de contrato de trabalho e as consequências da justa causa do empregado doméstico sob a lei complementar número 150 de 2015 bem como teve como objetivo esclarecer as questões com relação a evolução do direito do trabalho no Brasil e no mundo e ainda mencionando conceitos de empregador e empregador doméstico e os tipos de contratos de trabalho e as formas de rescisões de contrato e seus relevantes aspectos.

O Direito do Trabalho tem como objetivo principal a proteção do trabalhador buscando o desenvolvimento dos seres humanos e uma melhor qualidade de vida, tudo o que se faz está conexo com o direito do trabalho, ou seja, até quando se está em lazer alguém está trabalhando para proporcionar o que usufruímos.

Desde os primórdios o trabalho era considerado muito importante para o desenvolvimento das comunidades bem como do cidadão, mesmo quando não havia um conceito para o trabalho, sua evolução está pautada em algumas fases como a escravidão, servidão, as corporações de ofício e a revolução industrial bem como em nosso país o ordenamento jurídico brasileiro vem em constante mudança, essas fases tiveram um papel fundamental na evolução do direito do trabalho

O empregado doméstico não é regido pela CLT e por um enorme período ficou desprotegido com relação aos direitos trabalhistas, seu espaço foi conquistado aos poucos de passo a passo até conquistarem uma Lei para a classe, na qual trouxe benefícios aos empregados domésticos.

O empregado doméstico é caracterizado como alguém que presta serviço a uma pessoa física ou família no âmbito residencial de forma subordinada, onerosa bem como continua podendo exercer diversas funções, como exemplo, cozinheiro, capataz, segurança particular não podendo de forma alguma explorar a atividade lucrativa.

Em relação a Lei complementar de número 150 do ano de 2015 é uma lei que tem como objetivo uma melhor condição com relação aos direitos e deveres do empregado doméstico e empregador doméstico, muitas empregadores tem resistência em relação a essa nova lei, no entanto com o tempo os mesmos estão pensando melhor na importância dessa atividade e compartilharão os devidos recursos com os domésticos.

Com relação ao contratos de trabalho doméstico a lei complementar nos relata que é caracterizado por ser de direito privado existindo o contrato de trabalho por prazo indeterminado bem como o contrato de trabalho por prazo determinado, no caso dos contratos por prazo determinado acontecem em duas hipóteses sendo ele por contrato de experiência ou a substituição temporária. Todo contrato é caracterizado pelo fato de haver seu início, tendo seu percurso onde poderá ocorrer a suspensão do contrato, como exemplo o gozo das férias bem como a extinção do contrato de trabalho doméstico.

As rescisões de contrato de trabalho doméstico pode ocorrer por algumas formas como por exemplo, rescisão por decisão do empregado, rescisão sem justa causa aonde o empregador informa que não quer mais conta com os serviços do empregado doméstico bem como a justa causa pela parte do empregador e a justa causa do empregado doméstico, todas as rescisões tem diferentes consequências.

No que tange as rescisões por justa causa do emprego doméstico se caracteriza pelo fato do empregado doméstico cometer uma falta grave aonde tens a consequência a extinção por justa causa devendo haver elementos necessários para sua efetivação como o nexo de causalidade, a ocorrência fática, sua previsão legal, intensidade da ofensa bem como a identificação do autor e a imediatidade da resposta.

Para ocorrência da justa causa deve estar prevista no artigo 27 da lei complementar 150 de 2015 e deve estar baseadas nas hipóteses da justa causa a qual para haver a rescisão por justa causa o empregado doméstico deve ter cometido falta grave como ato de indisciplina ou insubordinação, incontinência de conduta ou

mau procedimento, pratica de ato de improbidade, submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado, condenação criminal do empregado do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena, desídia no ambiente de suas funções, embriaguez habitual ou em serviço, o abandono de emprego, o ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem, ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem e a prática constante de jogos de azar.

As rescisões por justa causa acarretará na perda de direitos trabalhistas como a perda do aviso prévio indenizado, da perda do FGTS, multa de 40% do FGTS, seguro desemprego, se caso o empregado tiver menos de um ano de serviço perde também as férias, 1/3 de férias e o 13 salário proporcional.

Considerando os argumentos trazidos no decorrer da presente monografia é de suma importância saber sobre as consequências que envolvem as rescisões de justa causa do contrato de trabalho e o seus direitos e deveres envolvendo o trabalhador, pois o assunto está inserido no direito do trabalho e é de relevante importância para a comunidade para melhorar o conhecimento sobre seus reflexos.

Por fim, a LC 150 de 2015 foi o marco fundamental para o avanço da classe dos trabalhadores domésticos, garantindo aos empregados domésticos a igualdade de direitos e a proteção que não existia ante a vigência da referida lei, nesse sentido proferiu uma série de direitos e deveres com relação aos empregados e empregadores domésticos. Ainda sobre a lei deixou claro as hipóteses que ensejam na extinção por justa causa e as devidas consequências que a rescisão vai acarretar, como exemplo, a perda do seguro desemprego e do FGTS.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. **Decreto-lei nº 5452**, de 01 de maio de 1943. Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953>>. Acesso em: 03 maio. 2017.

_____. **Decreto-lei nº 16107**, de 30 de Julho de 1923. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=16107&tipo_norma=DEC&data=19230730&link=s>. Acesso em: 03 maio. 2017.

_____. **Decreto-lei nº 95247**, de 17 de Novembro de 1987. Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm>. Acesso em: 17 maio. 2017.

_____. **Emenda Constitucional nº 72**, de 02 de Abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm>. Acesso em 21 Abr. 2017.

_____. **Lei nº 5859**, de 11 de Dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm>. Acesso em 03 maio. 2017.

_____. **Lei nº 7195**, de 12 de Junho de 1974. Dispõe sobre a responsabilidade civil das agências de empregados domésticos. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7195.htm>. Acesso em 05 maio. 2017.

_____. **Lei nº 7418**, de 16 de Dezembro de 1985. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7418.htm>. Acesso em 08 maio. 2017.

_____. **Lei nº 10208**, de 23 de março de 2001. Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro desemprego. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm>. Acesso em 16 maio. 2017.

_____. **Lei nº 11324**, de 19 de Julho de 2006. Altera dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11324.htm>. Acesso em 16 maio. 2017.

_____. **Lei Complementar nº 150**, de 01 de Junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em 02 abr. 2017.

_____. **Portaria nº 2020**, de 23 de Dezembro de 2014. Aprova regras para a imposição de multas administrativas, previstas na legislação trabalhista, por infrações às normas de proteção ao trabalho doméstico. Disponível em <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P2020_14.html>. Acesso em 16 maio. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário Nº 0020916-07.2014.5.04.0009**. Recorrente principal: Maiara Prestes Lopes. Recorrido principal: Simone Cecilia Raupp. Relator: Desembargador Herbert Paulo Beck. Porto Alegre, 15 de Maio de 2017. Disponível em: <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:9JaGplMfUI4J:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D11514784%26v%3D23029568++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2017-05-15..2017-05-18++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 22 mai. 2017.

CARVALHO, Cesar Augusto Leite de. **Direito do Trabalho. Curso e Discurso**. Aracaju: Evocati, 2011

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CASTRO, Flávia Lages de. **História do Direito Geral e Brasil**. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

CESPEDES, Livia; CURIA, Luiz Roberto; ROCHA, Fabiana Dias Da. **Vade Mecum Saraiva**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso do direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. 2.Ed.São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O novo manual do trabalho doméstico**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FILHO, Ives Granda Martins Silva. **Manual Esquematizado de Direito e Processo do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

JUNIOR, Alfredo Boulos. **História sociedade & cidadania**. 8° ano. 3 ed. São Paulo: FTD, 2015

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; LEITE, Laís Durval; LEITE, Leticia Durval. **A nova lei do trabalho doméstico: Comentários à lei complementar n.150/2015**. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINEZ, LUCIANO. **Curso do direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Direitos domésticos: Lei complementar n.150/2015, lei n.13135/15, mp n.676/15**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual Do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Iniciação ao direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTR, 2015.

NASCIMENTO, Vieira Walter. **Lições de História do Direito Revista e Aumentada**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto De Quadros Pessoa; FRACAPPANI. **Cartilha dos Direitos do Empregado e Empregador Doméstico: Perguntas e Respostas**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NORBIM, Fernando Dalvi; NORBIM, Luciano Dalvi. **Nova lei do Empregado Doméstico :Comentada e destacada lei complementar nº 150/2015**. 1. ed. Campo Grande: Contemplar, 2015.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual do Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010.

RUSSOMANO, Victor Mozart. **Curso de Direito Do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.

SANTOS, Aloysio. **Manual de Contrato de Trabalho Doméstico**. 5 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

WOLKMER, Carlos Antônio. **História do Direito no Brasil**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.