

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE**

**GRACE KELLY SANTOS CAETANO**

**EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013 E A JORNADA DE TRABALHO DOS  
DOMÉSTICOS: REFLEXÕES ACERCA DA IMPLEMENTAÇÃO DESTA  
INSTITUTO**

**Aracaju**

**2014**

**GRACE KELLY SANTOS CAETANO**

**EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013 E A JORNADA DE TRABALHO DOS  
DOMÉSTICOS: REFLEXÕES ACERCA DA IMPLEMENTAÇÃO DESTE  
INSTITUTO.**

Monografia apresentada ao Curso de  
bacharelado em Direito da Faculdade de  
Administração e Negócios de Sergipe, como  
um dos pré-requisitos de conclusão.

**ORIENTADOR:**

Prof. Me. Marcelo de Macedo Schimmelpfeng.

**Aracaju**

**2014**

GRACE KELLY SANTOS CAETANO

EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013 E A JORNADA DE TRABALHO DOS  
DOMÉSTICOS: REFLEXÕES ACERCA DA IMPLEMENTAÇÃO DESTE INSTITUTO

Monografia apresentada à Comissão  
Julgadora da Faculdade de Administração e  
Negócios de Sergipe, em cumprimento às  
exigências para obtenção do grau de  
bacharel em Direito.

Aprovada em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Banca Examinadora

---

Prof. Esp. Alessandro Buarque Couto  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

---

Prof. Me. Fernando Ferreira da Silva Júnior  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

---

Prof. Me. Marcelo de Macedo Schimmelpfeng  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus,

Por renovar minhas forças, diante do pensado esgotamento e por me fazer crer que, com Ele tudo é possível.

À minha mãe Glícia,

Por dedicar a sua vida para que eu pudesse ter a melhor educação possível, por acreditar que, mesmo com todas as pedras existentes no caminho, ainda chegarei lá.

À minha avó Dina e aos meus irmãos André e Luiz,

Por acreditarem em mim, mesmo quando eu duvido. É por vocês que ainda luto!

Ao meu marido Moacir,

Pelas horas subtraídas do seu convívio; por investir em todos os meus projetos e por acreditar que um dia eles darão certo; pelo seu apoio incondicional;

À minha sogra D. Lourdes,

Por cuidar da minha filha sempre que precisei estudar ou ir às aulas. Sem o seu auxílio tudo teria sido mais difícil.

À Profa. Dra. Hortência de Abreu Gonçalves,

Pela paciência e compreensão na correção deste trabalho.

Ao Prof. Me. Marcelo de Macedo Schimmelpfeng,

Pela orientação deste trabalho.

A todos aqueles que, durante a minha vida acadêmica, passaram e deixaram as suas marcas, seus ensinamentos, seu amor pelo Direito. Levo para minha vida aquilo que aprendi, que absorvi, que vivi...

Dedico este trabalho à minha filha, Maria Cecília. Você transformou a minha vida, mudou meu modo de ver as coisas. Espero ser para você um modelo de luta e perseverança, de quem não desiste até conseguir. Você me faz uma pessoa melhor, querida.

Talvez não tenha conseguido fazer o melhor,  
mas lutei para que o melhor fosse feito. Não  
sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não  
sou o que era antes.

Martin Luther King

## RESUMO

As relações contratuais estabelecidas pelos empregados domésticos têm evoluído bastante juridicamente nos últimos tempos, dentro da sociedade brasileira. Complexidades oriundas da execução desta atividade laborativa talvez possam explicar o fato de até hoje essa categoria não ter sido equiparada às demais. A necessidade de uma reforma legislativa em relação aos domésticos era evidente. Inúmeros direitos sociais básicos extensíveis às demais classes de trabalhadores não figuravam no rol de direitos cabíveis a esta categoria profissional. A Emenda Constitucional 72/2013, que alterou o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, rompeu com o paradigma da brusca diferenciação estabelecida entre esses obreiros e os demais. O principal motivo da sua elaboração foi reduzir a disparidade de tratamento entre os empregados domésticos e as outras categorias de trabalhadores urbanos e rurais, estendendo a esta classe uma série de direitos que anteriormente não possuíam. Diante dessa realidade os estudiosos desse ramo jurídico têm discutido pontos de difícil implementação e que merecem uma análise acurada, eis que nem todos os direitos trazidos pela referida Emenda entram em vigência de forma imediata, mas dependem de regulamentação específica para viger. Um desses pontos é a recente mudança no que se refere à jornada de trabalho, sua forma de controle, o cômputo e cálculo das horas extras. O trabalho em questão tem como objetivo analisar as inovações no que diz respeito à jornada de trabalho doméstica brasileira e as possíveis consequências geradas nas relações trabalhistas, segundo a doutrina e a jurisprudência dominantes.

**PALAVRAS-CHAVE:** Trabalho doméstico. Emenda Constitucional 72/2013. Jornada de trabalho.

## **ABSTRACT**

In Brazilian society, the contractual relations between employers and domestic workers have evolved quite legally in recent times. In spite of that, this proletariat doesn't have the same rights from the others. Perhaps, the many complexities of the work relations involved in this case can explain the reasons why numerous basic social rights were not included in the list of statutory rights of this laboring class. Because of that, an overhaul of the laws which regulate the job relations involving domestic workers was evident. The constitutional amendment 72/2013 changed the sole paragraph of the Article 7 causing a rupture with the paradigm of explicit differentiation between these workers and others. The main reason for changing the laws was to reduce the disparity of rights between domestic workers and other categories of urban and farm workers, including many rights that they did not have previously. Thus, lawyers, jurists and others legal professionals have discussed points difficult to implement and they deserve an accurate analysis. Some rights included by amendment 72/2013 cannot be applied immediately because they still depend on specific regulation. One of them is the recent change in relation to working hours, control mechanisms, computation and calculation of overtime. This monograph intends to analyze the innovations regarding the working hours of Brazilian domestic workers and the possible consequences in labor relations, according to the dominant doctrine and jurisprudence.

**KEYWORDS:** Domestic workers; Constitutional Amendment 72/2013; Working days

## **LISTA DE SIGLAS**

EC – Emenda Constitucional

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

CF – Constituição Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

PEC – Projeto de Emenda Constitucional

CPC – Código de Processo Civil

OJ – Orientação Jurisprudencial

SDI - Seção de Dissídios Individuais

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

OIT - Organização Internacional do Trabalho

## SUMÁRIO

|          |                                                                                                        |           |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>INTRODUÇÃO.....</b>                                                                                 | <b>11</b> |
| <b>2</b> | <b>ABORDAGEM TEÓRICA DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL.....</b>                                          | <b>14</b> |
| 2.1      | O Trabalho Doméstico e sua Origem Histórica.....                                                       | 14        |
| 2.2      | Empregado Doméstico.....                                                                               | 15        |
| 2.2.1    | Prestação do Trabalho por Pessoa Física.....                                                           | 17        |
| 2.2.2    | Pessoalidade.....                                                                                      | 17        |
| 2.2.3    | Não Eventualidade e/ou Continuidade.....                                                               | 18        |
| 2.2.4    | Onerosidade.....                                                                                       | 22        |
| 2.2.5    | Subordinação.....                                                                                      | 23        |
| 2.2.6    | Finalidade Não lucrativa dos Serviços Prestados.....                                                   | 24        |
| 2.2.7    | Prestação Laboral à Pessoa ou Família.....                                                             | 25        |
| 2.2.8    | Âmbito Residencial da Prestação Laborativa.....                                                        | 25        |
| 2.4      | Empregador Doméstico.....                                                                              | 26        |
| <b>3</b> | <b>DIFERENCIAÇÃO ENTRE EMPREGADOS DOMÉSTICOS E DIARISTAS.....</b>                                      | <b>27</b> |
| <b>4</b> | <b>EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO<br/>ATÉ A PROMULGAÇÃO DA EC 72/2013.....</b> | <b>31</b> |
| 4.1      | Histórico Pré Constituição de 1988.....                                                                | 31        |
| 4.2      | Histórico Pós Constituição de 1988.....                                                                | 33        |
| 4.3      | Promulgação da Emenda Constitucional 72/2013.....                                                      | 35        |
| <b>5</b> | <b>A JORNADA DE TRABALHO E SUAS QUESTÕES PROCESSUAIS.....</b>                                          | <b>37</b> |
| 5.1      | Jornada de Trabalho.....                                                                               | 37        |
| 5.1.1    | Natureza Jurídica da Jornada de Trabalho.....                                                          | 39        |
| 5.1.2    | Teoria do Tempo à Disposição do Empregador no Centro de Trabalho e<br>os Empregados Domésticos.....    | 40        |
| 5.2      | A Jornada de Trabalho e a EC 72/2013.....                                                              | 40        |
| 5.2.1    | Modalidades de Jornada - O Problema do Controle.....                                                   | 43        |
| 5.3      | Integração das Lacunas Existentes no Direito do Trabalho.....                                          | 45        |
| 5.3.1    | Analogia.....                                                                                          | 46        |
| 5.3.2    | Equidade.....                                                                                          | 46        |
| 5.4      | Considerações sobre o Ônus da Prova.....                                                               | 47        |
| 5.4.1    | Ônus da Prova.....                                                                                     | 47        |
| 5.4.2    | Inversão do Ônus da Prova.....                                                                         | 48        |

|          |                                                                                                              |           |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 5.5      | Horas Extras.....                                                                                            | 49        |
| 5.5.1    | Horas Extras: Especificidades com Relação ao Empregado Doméstico<br>52                                       |           |
| 5.6      | Intervalo Intrajornada e Interjornadas.....                                                                  | 54        |
| 5.7      | Compensação de Jornada.....                                                                                  | 55        |
| 5.8      | Banco de Horas nas Relações Domésticas.....                                                                  | 56        |
| 5.9      | Contrato por Tempo Parcial.....                                                                              | 58        |
| 5.10     | Jornada de Trabalho Especial para os Domésticos.....                                                         | 60        |
| 5.11     | Fiscalização.....                                                                                            | 61        |
| <b>6</b> | <b>DIREITOS CONCEDIDOS AOS DOMÉSTICOS PELA EC 72/2013, MAS QUE<br/>AINDA DEPENDEM DE REGULAMENTAÇÃO.....</b> | <b>63</b> |
| <b>7</b> | <b>CONCLUSÃO.....</b>                                                                                        | <b>64</b> |
|          | <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                                                      | <b>66</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

Sofredores muitas vezes de discriminações e preconceitos, além de, em regra, receberem baixos salários e passarem por injustiças morais e sociais, os trabalhadores domésticos têm obtido conquistas a muito esperadas. Esse processo de consolidação de direitos veio para corrigir uma iniquidade praticada pela própria Constituição Federal que desigualava essa espécie de obreiros das demais.

A garantia dos direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, a isonomia e a não discriminação é mesmo um desafio para os Poderes Públicos, que devem agir como instituições de defesa em nome do povo, das classes minoritárias, dos que necessitam que sua situação de desigualdade seja revista.

A proteção social, a remuneração digna, o amparo, precisavam ser estendidos a essa categoria profissional. Não era justo nem igualitário deixar os domésticos sem os direitos há muito tempo assegurados a outras classes de trabalhadores.

A ampliação de direitos aos domésticos tornava-se cada dia mais urgente. Era imprescindível uma reforma na Legislação Brasileira, de modo que se estendesse a essa classe de obreiros os direitos fundamentais já adquiridos pelos demais trabalhadores urbanos e rurais. Não era mais possível se pensar em um Estado Democrático de Direito onde as garantias constitucionais não eram extensíveis a todos os tipos de trabalhadores.

A Emenda Constitucional 72/2013 veio mudar esse contexto de desigualdade jurídica. Quebrou o paradigma da diferenciação e concedeu aos domésticos uma melhoria significativa na sua condição social.

Alguns dos pontos de extrema controvérsia e que poderão trazer insegurança jurídica no que se refere às relações familiares diz respeito à jornada de trabalho, seu controle, o direito à percepção de horas extras e a possibilidade ou não de aplicação da compensação de horas.

O fato de as inovações serem extremamente recentes trás questionamentos acerca dos temas e requer um árduo trabalho da doutrina e da jurisprudência pátrias até a pacificação dos seus posicionamentos.

A possível insegurança jurídica no que se refere à relação empregado-empregador torna urgente a necessidade de regulamentação dos direitos cuja aplicabilidade não é imediata.

Como se trata de uma renovação jurídica, as novas leis e decisões jurisprudenciais sobre o assunto devem ser minuciosamente pesquisadas, a fim de que se tenha acesso ao entendimento mais atual. Dessa forma, o estudo foi desenvolvido através da exploração das mais modernas fontes: livros, revistas científicas, teses e jurisprudências.

O estudo em tela objetiva demonstrar as discriminações sofridas por essa classe de obreiros em face dos demais trabalhadores urbanos e rurais. Visa analisar a evolução da concessão de direitos ao empregado doméstico através de uma caminhada histórica até a promulgação da EC 72/2013. Trata, também, acerca dos temas que envolvem a jornada de trabalho desses obreiros.

A pesquisa foi estruturada de forma que o Capítulo 2 apresenta uma abordagem teórico-conceitual do trabalho doméstico no Brasil. Mostra a origem histórica dessa classe de obreiros, cuida do conceito de empregado doméstico e caracteriza esta categoria de trabalhadores, além de definir o empregador doméstico.

O Capítulo 3 faz a diferenciação entre o empregado doméstico e o diarista através de uma análise acurada dos caracteres de uma e outra espécie de trabalhadores, além de demonstrar o entendimento da doutrina e jurisprudência recentes acerca do tema.

O Capítulo 4 cuida da evolução histórica dos direitos adquiridos pelo empregado doméstico ao longo dos tempos, através de uma perspectiva anterior e posterior à Constituição Federal de 1988 até a promulgação da Emenda Constitucional 72/2013.

O Capítulo 5 conceitua o termo jornada de trabalho e define a sua natureza jurídica. Dispõe sobre a aplicabilidade deste instituto para os domésticos e trata do problema para o seu controle. Cuida da forma de integração das lacunas existentes no âmbito trabalhista; de como se dá o ônus da prova no direito do trabalho; da aplicação das horas extras; dos intervalos intra e interjornadas; da compensação da jornada; da polêmica questão de aplicabilidade ou inaplicabilidade do banco de horas; do contrato por tempo parcial e de sua fiscalização.

O Capítulo 6 versa sobre os direitos concedidos aos domésticos pela EC 72/2013, mas que ainda dependem de regulamentação por outra norma jurídica, de forma que se dê a aplicabilidade devida.

O Capítulo 7 trás a apresentação da conclusão obtida a partir do estudo do tema proposto.

## **2 ABORDAGEM TEÓRICA DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL**

### **2.1 O Trabalho Doméstico e sua Origem Histórica**

Os empregados domésticos fazem parte de uma categoria peculiar, distinta das demais classes de trabalhadores, recebendo, dentro do ordenamento jurídico pátrio, desde os tempos mais remotos, diferenciação e exclusão no que se refere aos direitos trabalhistas (AMORIM, 2013, p.8).

Desprovido de controle pelo Poder Público, despido de tutela normativa estatal, o trabalho doméstico consagrava uma verdadeira injustiça social, o que resultou numa subvalorização da classe de pessoas empenhadas em tal ofício (SANTOS, 2013, p.2).

Havia, naquela época, o predomínio da escravidão. Os escravos eram considerados “coisas” e, por isso, não possuíam direitos (NASCIMENTO, 2011, p.43).

O preconceito e a discriminação inerentes a este trabalho vinculam-se à sua origem, uma vez que as funções domésticas eram exercidas, nas “Casas dos Senhores”, por escravas. Após a abolição, a “Casa Grande” manteve os negros, que já trabalhavam internamente, como empregados domésticos. Além da liberdade, os negros, agora ex-escravos, ganharam miséria e, alguns deles, permaneceram em uma pseudoautonomia recebendo ordens dos seus antigos donos. Tiveram, então, que suplicar abrigo e alimento e, quando muito, recebiam destes, alguma pecúnia (ALMEIDA, 2009; NUNES; SILVA, 2011; SANTOS, 2013).

Isso significa que os domésticos não eram escravos, mas sim pessoas livres que possuíam direitos como quaisquer outros cidadãos. Desse modo, o emprego doméstico não nasceu da escravidão. No entanto, como exercido predominantemente por negros e, como os negros eram considerados seres inferiores, o trabalho doméstico foi consideravelmente destituído de valor social, o que contribuiu para a discriminação atual (ALMEIDA, 2009, p.3).

As normas que hodiernamente regulamentam o trabalho doméstico são produto de inúmeras lutas e revoluções que, ao longo da história, foram rompendo

com o passado de desprestígio em relação ao trabalho doméstico (NUNES; SILVA, 2011, p.2).

O Projeto de Emenda Constitucional, “PEC das domésticas”, Projeto de Lei que originou a EC 72/2013, representa um avanço social, vez que estendeu sobremaneira os direitos cabíveis aos empregados domésticos, além de caracterizar uma mudança jurídica com consequências positivas às partes dessa relação contratual (AMORIM, 2013, p.36).

## 2.2 Empregado Doméstico

Segundo Vólia Bomfim Cassar (2014, p.337) "a palavra doméstico deriva do latim *domus* – casa". “É o trabalhador que executa seus serviços na casa do patrão”. Considerar-se-á doméstico aquele que exercer atividade para empregador doméstico, independentemente de o trabalho ser intelectual, manual ou especializado (CASSAR, 2014, p.339).

Deve-se levar em consideração, para a caracterização dessa figura jurídica, o art. 7º, “a” da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)<sup>1</sup>, combinando-o com os arts. 2º<sup>2</sup> e 3º<sup>3</sup> do mesmo diploma normativo, que definem, respectivamente, a figura do empregador e do empregado.

O art. 1º da Lei 5.859/72 define o empregado doméstico como sendo "aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas".

Os serviços do trabalhador doméstico devem ser prestados à pessoa ou a família, sem o escopo econômico. Caso a função seja exercida pelo obreiro com o intuito de lucro, o empregado não será considerado doméstico, mas celetista. Se, ainda, o laboro doméstico for cumulado com a prestação de serviços em atividade rentável, terá predominância o regime mais favorável ao trabalhador, que é a CLT (SARAIVA, 2010, p.99).

---

<sup>1</sup> Art. 7º da CLT - Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam : a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas (CURIA et al., 2014, p.819);

<sup>2</sup> Art. 2º da CLT - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (CURIA et al., 2014, p.819).

<sup>3</sup> Art. 3º da CLT - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (CURIA et al., 2014, p.819).

Nesse sentido posiciona-se a doutrina e jurisprudência, conforme se observa no seguinte julgado:

EMPREGADO DOMÉSTICO. FINS LUCRATIVOS. DESCARACTERIZAÇÃO. Nos termos da Lei nº 5.859/1972, considera-se empregado doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destes. Assim, **comprovados os fins lucrativos na utilização da propriedade em que os serviços eram prestados, resta descaracterizada a relação doméstica, sendo o obreiro empregado celetista.** (TRT 1ª R - 5ªT; AC 00301-2000-511/2003; Juiz Relator Antonio Carlos Areal) (sem grifo no original).

Para Vólia Bomfim Cassar (2014, p.338) o enquadramento legal de um trabalhador deve ser definido pelo prisma de quem é o empregador, para quem se trabalha, e não sob a ótica da função que exerce o obreiro. Se o empregador for pessoa natural não exploradora de atividade lucrativa, será, o empregado, doméstico; se, por sua vez, o patrão exercer atividade que vise o lucro, enquadrar-se-á como trabalhador urbano ou rural, dependendo de onde exerça esta atividade.

O indispensável para a conceituação do trabalhador doméstico é que ele preste serviços para pessoa física que não exerça atividade visando ganhos, ainda que o laboro não se limite ao âmbito residencial. Pode ser considerado doméstico, portanto, a cozinheira, o mordomo, o piloto de avião, o médico, o professor, o motorista particular, o acompanhante, o segurança particular, o caseiro etc. (CASSAR, 2014, p.339). Como vemos na seguinte jurisprudência:

MOTORISTA. RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO. **Não há como ser reconhecida como celetista a prestação de labor como motorista particular prestado à família. Neste caso, a relação de emprego é doméstica,** a teor do que dispõe o art. 1º da Lei 5.859/72. (TRT-5, 5ª. TURMA) (sem grifo no original).

Modalidade especial da figura jurídica empregado, o doméstico tem a sua tipificação legal composta pelos mesmos elementos inerentes a qualquer relação empregatícia, quais sejam: prestação do trabalho por pessoa física; pessoalidade; onerosidade; subordinação e não eventualidade, recebendo, no entanto, este último elemento, denominação jurídica distinta pela Lei 5.859/72, que a trata como continuidade (DELGADO, 2014, p.383).

A conceituação legal de empregado doméstico ainda apresenta elementos especiais: finalidade não lucrativa dos serviços prestados; apropriação dos serviços por pessoa física ou por família; efetivação dos serviços em âmbito residencial dos tomadores (DELGADO, 2014, p.383).

### **2.2.1 Prestação do Trabalho por Pessoa Física**

Os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) cabem à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. O trabalho constitui-se em uma obrigação de fazer que não pode ser separada da pessoa humana. Portanto, para a caracterização da relação de emprego, a prestação de serviços deve ser pactuada por uma pessoa física ou natural (CASSAR, 2014; DELGADO, 2014; SARAIVA, 2010).

### **2.2.2 Pessoaalidade**

A execução de serviços deve ser realizada pessoalmente pelo empregado. Não pode o obreiro, por sua iniciativa, substituir-se por outro, salvo se o empregador consentir com a escolha do substituto. O indivíduo foi escolhido para desenvolver determinado trabalho, em virtude de suas qualificações pessoais, aptidão técnica, perfil profissional (SARAIVA, 2010; CASSAR, 2014).

A pessoaalidade na relação empregatícia doméstica tem maior relevância, pois se baseia em uma elevada confiança depositada na figura do trabalhador. Essa fidúcia decorre, em especial, da natureza estritamente pessoal dos serviços prestados e do âmbito familiar da sua execução (DELGADO, 2014, p.385).

Inerente à pessoaalidade é o seu caráter de infungibilidade, no que se refere à pessoa do trabalhador. A relação jurídica pactuada deve ser personalíssima (DELGADO, 2014, p. 293).

O contrato de trabalho é intuito personae, concretiza-se com pessoa certa e determinada. É a pessoa natural designada para realizar o serviço contratado quem deve cumpri-lo (CASSAR, 2014; MARTINS, 2013; NASCIMENTO, 2011; SARAIVA, 2010).

A pessoaalidade apresenta, ainda, como características a intransferibilidade, configurada no fato de o serviço ser executado por iniciativa unilateral do prestador;

e a indissociabilidade, pois não se pode separar o trabalhador do serviço por ele prestado (NASCIMENTO, 2011, p.166).

Para Vólia Bomfim Cassar (2014, p.243), no entanto, o contrato firmado entre empregador e seu empregado doméstico é que é pessoal. A realização do serviço, por sua vez, pode ser transferida a outro obreiro, desde que com o consentimento do patrão. Para a autora há, excepcionalmente, situações de substituição do trabalhador sem que se configure a ruptura da pessoalidade intrínseca à relação de emprego. Seriam os casos de uma eventual substituição consentida pelo empregador e das autorizadas por lei ou norma autônoma. Poder-se-ia substituir o obreiro, por exemplo, para cobrir as faltas, férias e atrasos deste trabalhador (CASSAR, 2014, p.243).

A pessoalidade produz seus efeitos tanto no momento da configuração do vínculo empregatício, quanto na sua extinção. A obrigação de prestar o serviço de forma intuito personae faz com que ela não se transmita aos herdeiros e sucessores. O falecimento do empregado rompe automaticamente o contrato entre as partes (DELGADO, 2014, p. 293-294).

Pertinente apenas à figura do empregado, a pessoalidade não se relaciona ao empregador. Com relação a este prevalece a “teoria da despersonalização” cujas regras do contrato anterior permanecem, mesmo que haja alteração subjetiva deste. É a chamada sucessão trabalhista, caracterizada pelo princípio da continuidade do vínculo trabalhista, que significa a garantia da permanência do contrato de trabalho e está previsto nos arts. 10<sup>4</sup> e 448<sup>5</sup> da CLT (DELGADO, 2014, p. 293-294).

### **2.2.3 Não Eventualidade e/ou Continuidade**

Para a configuração do trabalho contínuo, Maurício Godinho Delgado (2014, p.286) entende que se deveria considerá-lo o oposto do trabalho eventual, assim definido:

Eventual seria o trabalho descontínuo e interrupto com relação ao tomador enfocado – portanto, um trabalho que se fracione no tempo, perdendo o caráter de fluidez temporal sistemática. Para essa

<sup>4</sup> Art. 10 da CLT - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados (CURIA et al., 2014, p.820).

<sup>5</sup> Art. 448 da CLT - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados (CURIA et al., 2014, p.856).

formulação teórica, o trabalho eventual tem caráter fragmentado, verificando-se sua ocorrência de modo disperso no tempo, com rupturas e espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços examinado.

Segundo Martins (2013, p.158) a expressão contínua, usada pela lei, deve ser entendida como não eventual, não episódica, seguida.

O empregado exerce suas atividades de forma permanente. Prevalece a “Teoria dos Fins do Empreendimento” para determinar o alcance do termo trabalho não eventual, que é definido como “aquele prestado em caráter contínuo, duradouro, permanente, em que o empregado, em regra, integra-se aos fins sociais desenvolvidos pela empresa” (SARAIVA, 2010; NASCIMENTO, 2011).

O termo continuidade liga-se à ideia de permanência sob dois prismas: o primeiro deles envolve a ótica da duração do contrato de trabalho, através do qual a permanência indefinida do vínculo empregatício é estimulada; o outro prisma envolve a ideia do caráter permanente e não esporádico do trabalho prestado (DELGADO, 2014, p. 294-295).

Segundo Vólia Bomfim Cassar (2014, p.259) deve-se interpretar o termo não eventual sob o prisma do empregador, do fato de a carência daquela mão de obra ou serviço ser casual ou permanente. “A habitualidade, a continuidade e a permanência na prestação do serviço torna o trabalhador parcela da cadeia de produção da empresa qualificando o trabalho como não eventual” (SARAIVA, 2010, p.76).

A CLT, em seu art. 3º, *caput*, elege a expressão “serviços de natureza não eventual”. O art. 1º da Lei 5.859/72<sup>6</sup>, por sua vez, utiliza o termo “serviços de natureza contínua”. A intenção legal era que a figura do doméstico não fosse enquadrada como “diarista”, que é um tipo de trabalhador eventual que compareceria um ou dois dias por semana ou quinzena ao local de trabalho (DELGADO, 2014, p. 295-297).

Sobre a distinção entre serviço de natureza contínua e serviço diário entendem a doutrina e jurisprudência majoritárias:

DOMÉSTICA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. SERVIÇO DE NATUREZA CONTÍNUA E SERVIÇO DIÁRIO. DISTINÇÃO. Descontinuidade não se confunde com intermitência para os efeitos de incidência da legislação trabalhista. **A referência a serviços de**

<sup>6</sup> Art. 1º da Lei 5.859/72 - Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei (CURIA, et al., 2014, p.1109).

**natureza contínua, adotada pelo legislador ao esculpir o artigo 1º da Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972, diz respeito à projeção da relação no tempo, ou seja, ao caráter continuado do acordo de vontades (tácito ou expresso), que lhe confere feição de permanência, em contraponto à ideia de eventualidade, que traz em si acepção oposta, de esporadicidade, do que é fortuito, episódico, ocasional, com manifesta carga de incerteza incompatível com o perfil do vínculo de emprego.** Desse modo, enquanto elemento tipificador do contrato de emprego, a continuidade a que alude a legislação que regula o trabalho doméstico não pressupõe ativação diária ou ininterrupta e muito menos afasta a possibilidade que, em se tratando de prestação laboral descontínua (não diária), mas sendo contínua a relação, torne-se possível o reconhecimento do liame empregatício. Ademais, a aplicação da pena de confissão à reclamada em audiência, tornou por verdadeiros os fatos articulados na peça inicial, que ademais, foram confirmados pela prova oral, restando patente a existência de vínculo empregatício entre as partes. Recurso da reclamada ao qual se nega provimento. (TRT-2 - RO: 14975320115020 SP 20130003580, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 23/04/2013, 4ª TURMA, Data de Publicação: 03/05/2013) (Sem grifo no original).

Sérgio Pinto Martins (2013, p.158-159) não vê distinção entre a continuidade utilizada para caracterizar o empregado doméstico, prevista no art. 1º da Lei 5.859/72 e a não eventualidade, da definição de empregado do art. 3º da CLT. Para o autor, o que importa é a necessidade permanente da mão-de-obra do doméstico, evidenciada pela repetição da prestação do serviço durante todo o vínculo empregatício. Não importa se o trabalho é realizado uma vez por semana, por quinzena, por mês, tendo a obrigação de comparecer sempre em determinado dia e horário, resta caracterizada a subordinação por imposição patronal, configurando-se, então, a relação de emprego doméstico.

Essa interpretação é minoritária e proporcionaria ao diarista ter o reconhecimento do vínculo empregatício (DELGADO, 2014, p.296-297).

Segundo Vólia Bomfim Cassar (2014, p.340), alguns autores denominam esta corrente de Teoria da (des)continuidade.

Para Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 296) a teoria da descontinuidade tem sido rejeitada pela CLT, por ser com ela incompatível. Conforme dispõe o seguinte julgado:

RECURSO ORDINÁRIO. TRABALHADOR DOMÉSTICO. DIARISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. IMPOSSIBILIDADE. AUSÊNCIA DO REQUISITO DA CONTINUIDADE. Os elementos fático-jurídicos que

caracterizam a relação empregatícia doméstica, consoante o artigo 1º da Lei nº 5.859/72, são: trabalho realizado por pessoa física, em âmbito residencial de pessoa ou família, sem destinação lucrativa e em caráter contínuo. O pressuposto da continuidade, como sinônimo de não intermitência, foi adotado pela legislação que regula a profissão de empregado doméstico, mas rejeitado pelo artigo 3º da CLT, que optou pela expressão não eventual, em vez da expressão serviços de natureza contínua. Ao contrário do Texto Consolidado, a Lei nº 5.859/72 demonstra ter absorvido a teoria da descontinuidade, no intuito de dar tratamento diferenciado ao trabalhador eventual doméstico, conhecido como diarista, que labora em distintas residências, vinculando-se a cada uma delas alguns dias da semana. Assim, **por força da ordem jurídica especial que rege a categoria, a efetiva continuidade é pressuposto da relação de emprego doméstico, na qual não se enquadra a prestação de serviço apenas duas ou três vezes na semana, como ocorre com a diarista.** (TRT-1 - RO: 13613920125010241 RJ , Relator: Flavio Ernesto Rodrigues Silva, Data de Julgamento: 15/04/2013, Décima Turma, Data de Publicação: 15-05-2013) (Sem grifo no original).

Outra corrente doutrinária defende que a distinção entre os termos “não eventualidade” e “continuidade” foi feita de maneira consciente, pois o conceito de trabalho não eventual do art. 3º da CLT liga-se à atividade empresarial, e o doméstico não se enquadra no termo, vez que não explora atividade econômica lucrativa (CASSAR, 2014, p.340).

De acordo com a doutrina e a jurisprudência majoritária a análise do trabalho doméstico deve desconsiderar o tempo de duração do contrato e avaliar se o serviço foi executado por três ou mais dias durante a semana, desde que ultrapasse o período de 4 (quatro horas) por dia, em um prazo mínimo de 30 (trinta) dias. Somente deve-se considerar “contínuo” o trabalho que preencher esses requisitos (CASSAR, 2014, p.341). Nesse sentido entenderam os julgados abaixo expostos:

EMPREGADA DOMÉSTICA. CONTINUIDADE. O trabalho realizado **três vezes por semana**, com horário para trabalhar, **indicam continuidade e subordinação, evidenciando a relação de empregado doméstico.** (TRT 2ª R-3ªT; AC 0435867/2003; Juiz relator Sérgio Pinto Martins) (Sem grifo no original).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DIARISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. CONTINUIDADE. Potencial violação do art. 1º da Lei 5.859/72, nos moldes do previsto na alínea c do art. 896 da CLT. Agravo de instrumento provido , nos termos do art. 3º da Resolução Administrativa nº 928/2003. RECURSO DE REVISTA. DIARISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. CONTINUIDADE. A jurisprudência desta Corte

exprime-se pela **inexistência de vínculo de emprego doméstico entre o tomador dos serviços e a diarista que labora em sua residência apenas dois dias na semana, ante o não preenchimento do requisito da continuidade**, previsto no art. 1º da Lei 5.859/72. Ressalva de entendimento pessoal da Relatora. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 1111 1111/2002-462-02-40.6, Relator: Rosa Maria Weber, Data de Julgamento: 25/11/2009, 3ª Turma,, Data de Publicação: 11/12/2009) (Sem grifo no original).

#### 2.2.4 Onerosidade

É oneroso o contrato de trabalho. O empregado executa serviços em prol do empregador e recebe uma contraprestação *in natura* ou em pecúnia. Daí entender-se a onerosidade como vantagens recíprocas (CASSAR, 2014; MARTINS, 2013).

O empregado possui como dever precípua, a prestação dos serviços contratados, o que impõe como contraprestação a remuneração pelos serviços realizados. “Empregado é trabalhador assalariado” (MARTINS, 2013, p.107).

A execução de serviços gratuitos desvirtua a relação empregatícia, configurando, tão somente, a relação de trabalho. Dispõe o parágrafo único da Lei n. 9.608/98 que “o trabalho prestado de forma voluntária à entidade pública de qualquer natureza ou a instituições sem fins lucrativos não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou análoga”. A prestação de serviço voluntário não é remunerada. Não existe, portanto, vínculo empregatício, uma vez que o contrato de trabalho é oneroso (MARTINS, 2013; NASCIMENTO, 2011; SARAIVA, 2010).

Para Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 299-301) a onerosidade deve ser analisada sob a ótica do prestador de serviços, pois, somente por este prisma, será considerada como elemento da relação de emprego. A CLT refere-se a este elemento, quando dispõe em seu art. 3º, *caput*, “...mediante salário”. Para o doutrinador, sob a dimensão objetiva, a onerosidade manifestar-se-á pelo pagamento efetuado ao empregado em virtude do contrato de trabalho pactuado. Sob a perspectiva subjetiva, a onerosidade apresenta-se pela intenção contraprestativa do trabalhador que executa o serviço objetivando auferir um ganho econômico como retribuição pelo trabalho realizado.

#### 2.2.5 Subordinação

O trabalho subordinado representa uma ruptura histórica que possibilitou o surgimento da relação de emprego. Situa-se no contraposto do poder de direção exercido pelo empregador na relação empregatícia. Apareceu no período da Revolução Industrial, em oposição à submissão pessoal do trabalhador, existente nas relações escravagistas e servis que vigoravam até então (DELGADO, 2014, p. 87).

A palavra subordinação etimologicamente significa estado de dependência, obediência, que transmite a ideia de submetimento, subalternidade hierárquica, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência (DELGADO, 2014; NASCIMENTO, 2011).

A expressão origina-se do termo *subordinare* (sub - baixo; *ordinare* - ordenar). Consiste no fato de o empregado, em virtude de uma limitação contratual à sua autonomia de vontade, comprometer-se a acolher a direção empresarial no que se refere à forma como desempenhará a prestação do serviço. A CLT refere-se à ideia de subordinação no *caput* do art. 3º, quando escreve, "sob a dependência deste", que deve ser entendido como "mediante subordinação" (CASSAR, 2014; DELGADO, 2014; NASCIMENTO, 2011).

É trabalhador subordinado o empregado que executa as suas atividades mediante a dependência de outrem, a quem dirige a sua prestação de serviços (MARTINS, 2013; NASCIMENTO, 2011).

O empregado é subordinado juridicamente ao empregador, que detém o poder de comando, de escolha e controle dos fatores de produção. Essa sujeição é proveniente da relação jurídica estabelecida entre empregado-empregador, advinda de um contrato de trabalho celebrado entre as partes (CASSAR, 2014; SARAIVA, 2010).

O obreiro deve cumprir as regras estabelecidas pelo patrão, pois ao não cumpri-las receberá como punição uma advertência, suspensão disciplinar, ou mesmo, dispensa por justa causa (SARAIVA, 2010, p.76).

## **2.2.6 Finalidade Não lucrativa dos Serviços Prestados**

O trabalho exercido pelo doméstico, em âmbito familiar, limita-se ao interesse pessoal do tomador e da sua família. Não produz vantagens, ganhos para terceiros. O patrão não pode executar negócios com o produto da atividade do doméstico, não objetiva a atividade econômica, não visa lucro. Os serviços prestados não constituem fator de produção (DELGADO, 2014; MARTINS, 2010).

O tipo de serviço prestado é irrelevante. O essencial é que possua exclusivamente valor de uso e jamais valor de troca (DELGADO, 2014, p. 390).

É nesse sentido o posicionamento da doutrina e jurisprudência pátrias, conforme se observa nos seguintes julgados:

RECURSO ORDINÁRIO - PEQUENA PROPRIEDADE RURAL - INEXISTÊNCIA DE EXPLORAÇÃO DE ATIVIDADE ECONÔMICA - CONDIÇÃO DE EMPREGADO DOMÉSTICO CONFIGURADA. 1. **Demonstrado nos autos que o reclamante prestava seus serviços em sítio destinado ao lazer, sem a intenção de exploração de atividade econômica pelo empregador, resta configurada sua condição de empregado doméstico** e não campesino. 2. Recurso ordinário parcialmente provido. (TRT-6 - RO: 72900102009506 PE 0072900-10.2009.5.06.0313, Relator: Pedro Paulo Pereira Nóbrega, Data de Publicação: 08/07/2010) (Sem grifo no original).

TRABALHO DOMÉSTICO - ATIVIDADE ECONÔMICA NÃO CARACTERIZADA. **Não havendo o trabalhador comprovado o desempenho de atividades de fins econômicos no âmbito residencial familiar, prevalece o caráter doméstico da relação.** (TRT-5 - RECORD: 992008520095050038 BA 0099200-85.2009.5.05.0038, 1ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 25/05/2011) (Sem grifo no original).

CASEIRO. EMPREGADO DOMÉSTICO. **O réu jamais desempenhou atividade econômico-comercial, sendo que o reclamante prestou os seus serviços na qualidade de caseiro - de finalidade não lucrativa,** repise-se - no âmbito residencial e familiar do reclamado, afigurando-se o emprego de natureza inequivocamente doméstica. O que caracteriza o vínculo doméstico não é a função do empregador, como a de pedreiro ou outra qualquer, mas sim a inexistência de lucro por parte do empregador e a atividade em âmbito residencial (TRT-1 - RO: 1074006820095010531 RJ, Relator: Ivan da Costa Alemão Ferreira, Data de Julgamento: 21/08/2013, Quarta Turma, Data de Publicação: 06-09-2013) (Sem grifo no original).

## 2.2.7 Prestação Laboral à Pessoa ou Família

O trabalho doméstico apenas pode ser prestado à pessoa ou família. Não há que se falar em pessoa jurídica como tomadora de serviço doméstico. Portanto, não se considera os empregados em atividades assistenciais, beneficentes, comerciais, industriais, como integrantes dessa categoria (CASSAR, 2014; DELGADO, 2014).

Em se tratando de serviços prestados à família, tem-se, esta, como efetiva empregadora doméstica. Qualquer membro capaz da família, que deve ser entendida como "reunião espontânea de pessoas para habitação em conjunto, mesmo que não haja vínculo de parentesco entre elas", é considerado empregador, pois se utiliza do serviço prestado pelo doméstico (CASSAR, 2014, p.346).

Entes jurídicos especiais como massa falida e condomínios não são considerados empregadores domésticos. Nem mesmo o espólio do falecido pode assim ser considerado, seja porque não é pessoa física ou porque, decorrida a morte do empregador único, é rompido o contrato de trabalho do doméstico, figurando o espólio apenas como responsável pela antiga relação de emprego (CASSAR, 2014; DELGADO, 2014).

### 2.2.8 Âmbito Residencial da Prestação Laborativa

Os serviços prestados pelo empregado doméstico devem ser executados no âmbito residencial do empregador. O local da prestação de serviços deve ser um ambiente ligado à vida pessoal do indivíduo ou da família, desde que não gere atividade econômica, apenas consumo (DELGADO, 2014, p. 392).

Para Mauricio Godinho Delgado (2013, p.392) o essencial é que "O espaço de trabalho se refira ao interesse pessoal ou familiar, apresentando-se aos sujeitos da relação de emprego em função da dinâmica estritamente pessoal ou familiar do empregado".

O entendimento da doutrina e jurisprudência pátrias caminha nesse sentido, segundo se observa nos julgados:

RELAÇÃO DE EMPREGO. SERVIÇOS PRESTADOS EXCLUSIVAMENTE NO ÂMBITO RESIDENCIAL (CASA DE PARÓQUIA). TRABALHO DOMÉSTICO. CARACTERIZAÇÃO. **Havendo confissão da recorrida da prestação de serviços exclusivamente no âmbito residencial -- uma vez que cozinhou, lavava roupas e passava a ferro e comprava produtos de consumo --, o princípio da primazia da realidade impõe o reconhecimento de**

**sua condição de empregada doméstica**, independentemente de haver sido formalmente contratada pelo conselho paroquial, uma vez que a interpretação teleológica das disposições da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, sobrepõe-se à literal ou filológica. Recurso ordinário acolhido. (TRT-6 - RO: 159000202009506 PE 0159000-20.2009.5.06.0231, Relator: Nelson Soares Júnior, Data de Publicação: 18/03/2011) (Sem grifo no original).

EMPREGADO DOMÉSTICO. ENFERMEIRO. LABOR EM ÂMBITO RESIDENCIAL. AUSÊNCIA DE FINALIDADE LUCRATIVA. CARACTERIZAÇÃO. Considera-se doméstico "aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas" (art. 1º, Lei nº 5.859/72). Assim, **caracteriza o trabalhador como doméstico a realização de serviços direcionados à pessoa ou família, no âmbito residencial** e sem a finalidade lucrativa, isto é, sua mão-de-obra não gera lucros. (TRT-15 - RO: 63843 SP 063843/2011, Relator: MANUEL SOARES FERREIRA CARRADITA, Data de Publicação: 03/10/2011) (Sem grifo no original).

RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. EMPREGADO DOMÉSTICO. Para o trabalhador ser considerado empregado doméstico, é necessário reunir cinco requisitos, a saber: pessoalidade, onerosidade, subordinação, continuidade e **prestação de serviços para pessoa física ou família no âmbito residencial**. Ausente qualquer um desses requisitos, não há como reconhecer o liame empregatício perseguido. (TRT-1 - RO: 3614320115010013 RJ, Relator: Alberto Fortes Gil, Data de Julgamento: 17/04/2012, Oitava Turma, Data de Publicação: 2012-05-17). (Sem grifo no original).

### 2.3 Empregador Doméstico

Segundo Saraiva (2010, p.119) "É a pessoa ou família que admite o empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza contínua no âmbito residencial, sem objetivar lucro".

### 3 DIFERENCIAÇÃO ENTRE EMPREGADOS DOMÉSTICOS E DIARISTAS

O entendimento acerca do número de dias trabalhados para a configuração do vínculo empregatício doméstico não é pacífico. Os doutrinadores e juristas tem divergido bastante no que se refere ao tema. Parte deles entende que a análise deveria caminhar no sentido do reconhecimento da continuidade da prestação de serviços, independentemente do número de dias trabalhados. Outra corrente defende a formação do vínculo quando o obreiro presta o serviço por 3 (três) ou mais dias da semana. No entanto, esses não são os únicos posicionamentos. Boa parte dos julgados recentes tem entendido pela não formação do vínculo, ainda quando o obreiro trabalha três dias na mesma residência.

A doutrina majoritária entende o reconhecimento do vínculo de emprego para aqueles trabalhadores que prestam serviços à mesma pessoa ou família, em âmbito residencial e em atividade não lucrativa, por 3 (três) ou mais dias na semana (SARAIVA, 2010, p.104).

Assim está expresso no julgado a seguir:

VÍNCULO DE EMPREGO. EMPREGADA DOMÉSTICA. A lei do doméstico (Lei no 5.859/72, art. 1º) preferiu a expressão -natureza contínua- no lugar da utilizada pela CLT (art. 3º) -natureza não eventual-. Foi proposital a distinção, porque o conceito de trabalho não eventual previsto na CLT (art. 3º, da CLT) relaciona-se com a atividade empresarial, com seus -ns e necessidades de funcionamento e o empregador doméstico não explora atividade econômica lucrativa, não é empresa. **Segundo a doutrina e a jurisprudência majoritária, a repetição dos trabalhos domésticos deve ser analisada por semana, desprezando o tempo de duração do contrato, de forma que o trabalhador doméstico execute seus serviços três ou mais dias na semana, por mais de quatro horas por dia, por período não inferior a 30 dias.** (TRT-1 - RO: 15024420115010063 RJ , Relator: Volia Bomfim Cassar, Data de Julgamento: 23/10/2012, Segunda Turma, Data de Publicação: 2012-10-31) (Sem grifo no original).

Sobre o mesmo tema dispôs o desembargador Fernando Rios Neto, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

“A caracterização da relação de emprego doméstico ainda se faz por aplicação da lei própria (Lei nº 5.859/72, art. 1º), haja vista que a

emenda constitucional não trata disso, como não deveria mesmo. E **o dispositivo legal mencionado exige a continuidade do trabalho para a caracterização do trabalho doméstico**, além das demais características ou pressupostos já mencionados. Já o trabalhador diarista que presta serviços no âmbito doméstico, como a faxineira de uma vez por semana, a passadeira, o jardineiro, e que prestam serviços a outros tomadores nos demais dias, não são empregados domésticos, mas trabalhadores autônomos. **Não há, assim, uma distinção legal pelo número de dias trabalhados ou pela intermitência do comparecimento à mesma casa ou residência, em cada semana, bastando verificar-se a ocorrência da continuidade para caracterizar-se o vínculo empregatício e da descontinuidade ou intermitência para não caracterizar-se a relação de emprego.** Todavia, há uma tendência jurisprudencial a considerar que acima de duas vezes por semana, isto é, de três vezes para mais, o trabalho já pode e deve ser considerado contínuo e determinada a caracterização do vínculo de emprego, dada a desproporção que o faz aproximar-se da continuidade e também se considerando que há nesse trabalhador uma forte dependência com relação ao tomador dos seus serviços”.

Outra corrente, esta minoritária, argumenta que o reconhecimento do vínculo empregatício está condicionado às provas apresentadas. Defende-se a análise do caso concreto, pois o serviço prestado de maneira não eventual, ainda que não prestado diariamente, configura relação de emprego. Para Renato Saraiva (2010, p.104) o vínculo empregatício estaria ligado à necessidade permanente que o empregador teria de ter a mão de obra do obreiro, comprovada pela repetição do trabalho ao longo do contrato, independentemente da periodicidade. Assim dispõe o seguinte entendimento jurisprudencial:

DOMÉSTICAS E DIARISTAS. CONTORNOS LEGAIS. SERVIÇO DE NATUREZA HABITUAL. EXTENSÃO DO CONCEITO. TRABALHO EM VÁRIAS CASAS. DESIMPORTÂNCIA. NÚCLEO DA DEFINIÇÃO: A CONTINUIDADE DA NECESSIDADE. Doméstico é quem presta serviços contínuos e sem finalidade lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito da residência. A residência pode ser definitiva (domicílio) ou provisória (casa de veraneio, de recreio, de campo, de praia, de fim-de-semana). O termo -família- tanto indica a -família legítima- como a união estável-, a união homoafetiva, a comunidade familiar- ou qualquer grupamento de parentes e não-parentes, coabitando a casa. Contínuo quer dizer permanente, persistente, incessante, que continua, que não se interrompe. **A expressão "serviços de natureza contínua" não se refere à frequência com que o empregado presta o seu serviço (todo dia, um dia sim e outro não, duas vezes por semana, uma vez a cada quinze dias, duas ou três horas por dia etc.), mas à necessidade desse serviço pela pessoa ou pela família. O que é contínuo não é o modo de prestação do serviço (todo dia, um dia sim e outro não,**

duas vezes por semana, uma vez a cada 15 dias etc.), mas a sua necessidade. Não são diaristas e sim empregadas domésticas tanto a faxineira que, durante anos a fio, vai à casa da patroa uma ou duas vezes por semana, em dias certos ou não, em horários predeterminados ou não, como aquela passadeira que de quinze em quinze dias vai à casa da família passar as roupas do pessoal. Se a necessidade do patrão na prestação do serviço é contínua, quem presta esse serviço é empregado doméstico e não autônomo ou diarista. O que difere uma empregada doméstica de uma diarista é que a empregada doméstica é contratada para um serviço que se prolonga no tempo, e, a diarista, para um serviço eventual, inesperado. Trabalho eventual é único, isolado, imprevisível. É o que se liga a um evento. Evento é um acontecimento inesperado. A faxineira que trabalha em várias casas ao mesmo tempo é empregada doméstica de todas elas. O trabalho em várias casas é desimportante, porque exclusividade não é requisito de formação do contrato de trabalho. (TRT-1 - RO: 1430007520085010341 RJ , Relator: Marcia Leite Nery, Data de Julgamento: 12/11/2012, Segunda Turma, Data de Publicação: 26-04-2013) (Sem grifo no original).

Por outro lado, da análise de inúmeros julgados recentes, percebe-se que jurisprudência tem entendido que o trabalho doméstico realizado até três vezes por semana não configura vínculo empregatício.

EMENTA: TRABALHADOR DOMÉSTICO. DIARISTA. PRESTAÇÃO LABORAL DESCONTÍNUA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. **A prestação laboral doméstica realizada até três vezes por semana não enseja configuração do vínculo empregatício**, porque ausente o requisito da continuidade previsto no art. 1º da Lei nº 5.859/72 (Súmula 19 do TRT/RJ) (TRT-1 - RO: 21385520115010242 RJ , Relator: Rildo Brito, Data de Julgamento: 05/08/2013, Terceira Turma, Data de Publicação: 26-08-2013) (Sem grifo no original).

Vínculo empregatício. Empregada doméstica. Apenas a prestação de serviços de natureza contínua pode dar ensejo ao reconhecimento do vínculo empregatício de trabalhador doméstico. **Diarista que presta serviços apenas três vezes por semana não pode ser considerada empregada**. Aplicação da Súmula 19 deste Tribunal (TRT-1 - RO: 00013013320125010058 RJ , Relator: Jorge Fernando Gonçalves da Fonte, Data de Julgamento: 12/02/2014, Terceira Turma, Data de Publicação: 17/03/2014) (Sem grifo no original).

TRABALHADOR DOMÉSTICO. DIARISTA. PRESTAÇÃO LABORAL DESCONTÍNUA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. **A prestação laboral doméstica realizada até três vezes por semana não enseja configuração do vínculo empregatício**, por ausente o

requisito da continuidade previsto no art. 1º da Lei 5.859/72 (TRT-1 - RO: 00018144220135010421 RJ , Relator: Tania da Silva Garcia, Data de Julgamento: 09/04/2014, Quarta Turma, Data de Publicação: 02/05/2014) (Sem grifo no original).

Diante da existência de correntes diversas quem acaba decidindo acerca da existência ou não do vínculo empregatício é o juiz (TROVÃO, 2013, p.6). A insegurança jurídica apenas acabará com a regulamentação da EC 72/2013. O projeto de lei 224/13 tem esta finalidade, vez que dispõe expressamente em seu art. 1º:

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

## **4 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO ATÉ A PROMULGAÇÃO DA EC 72/2013**

### **4.1 Histórico Pré Constituição de 1988**

O trabalho doméstico no Brasil, antes de 1923, não dispunha de regulamentação específica. Até então, aplicava-se a esta classe de trabalhadores o Código Civil de 1916, no que se referia à locação de serviços (MARTINS, 2010, p. 146).

O Decreto n. 16.107/23 concedeu certos direitos, assentiu na justa causa para os casos de incapacidade proveniente de doença, além de especificar quem seriam estes trabalhadores, incluindo nesta categoria os empregados que desempenhavam serviços de natureza idêntica aos domésticos, a exemplo dos cozinheiros, ajudantes de cozinha, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, porteiros, serventes, costureiras. (CASSAR, 2014, p.337).

O art. 1º do Decreto-Lei n. 3.078/41 trouxe a definição de empregado doméstico como sendo "aquele que, mediante remuneração, presta serviços em residências particulares ou a benefício destas", além de lhes atribuir determinados direitos, como o aviso prévio de 8 (oito) dias após 6 (seis) meses de trabalho, justa causa e despedida indireta. No entanto, para que esta lei entrasse em vigor, era necessária a regulamentação inferior, emanada do Poder executivo, que jamais foi feita (CASSAR, 2014; DELGADO, 2014).

O direito ao aviso prévio foi estendido aos domésticos nos casos de despedida imotivada ocorridas em contratos por prazo indeterminado e nos demais casos previstos em lei. Nos dias atuais doutrina e jurisprudência ainda divergem acerca do tema. Parte da doutrina defende que enquanto não existir regulamentação especial que determine como este aviso deve ser empregado a esta classe, a norma é inaplicável. Outra vertente doutrinária, representada pela ilustre doutrinadora Vólia Bomfim Cassar (2014, p.1031) defende a aplicação da CLT, para que se dê exequibilidade ao instituto.

A divergência acerca do tema está demonstrada nas decisões abaixo citadas:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. EMPREGADO DOMÉSTICO. AVISO PRÉVIO. DISPENSA DE CUMPRIMENTO. PAGAMENTO DEVIDO. **Consoante entendimento espelhado na Súmula 276 do C. TST, o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador de serviços obtido novo emprego.** DAS DOBRAS DOS DIAS SANTOS E FERIADOS. Com a publicação da Lei 11.324, de 19 de junho de 2006, que revogou a alínea a do artigo 5ª da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, os trabalhadores domésticos passaram a ter direito aos feriados civis e religiosos. Portanto, a partir de 20 de julho de 2006, data da publicação da referida lei, caso haja trabalho em feriado civil ou religioso o empregador deverá proceder com o pagamento do dia em dobro ou conceder uma folga compensatória em outro dia da semana. No caso dos autos a reclamante teve folgas suficientes para compensar os dias santos e feriados trabalhados, não fazendo jus ao pagamento em dobro. RECURSO ORDINÁRIO PARCIALMENTE PROVIDO. (TRT-19 - RO: 822201000919004 AL 00822.2010.009.19.00-4, Relator: Valter Pugliesi, Data de Publicação: 06/04/2011) (Sem grifo no original).

EMPREGADA DOMÉSTICA. AVISO PRÉVIO. OBREIRO. ARTIGO 487, PARÁGRAFO 2º DA CLT. INAPLICABILIDADE. **A CLT somente é aplicável ao empregado doméstico, nos casos expressamente determinados por lei.** A alínea a, do artigo 7º da CLT não foi revogada, nem alterada expressamente pela Emenda Constitucional nº 72/2013, que modificou a redação do parágrafo único, do artigo 7º da Constituição Federal, a fim de estender aos domésticos os direitos estabelecidos nos incisos VII, X, XIII, XVI, XXII, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII. **Inaplicáveis os termos do parágrafo 2º, do artigo 487, da CLT, à hipótese.** Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento, nesse particular. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS. Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família (Súmula 219, I do C. TST). Recurso ordinário da reclamada a que se dá provimento, nesse ponto. Relatório dispensado, nos termos do art. 852 - I da CLT. (TRT-2 - RO: 5894820135020 SP 00005894820135020036 A28, Relator: MARIA CRISTINA FISCH, Data de Julgamento: 18/09/2013, 18ª TURMA, Data de Publicação: 20/09/2013) (Sem grifo no original).

A CLT de 1943, também conceituou o trabalhador doméstico, além de revogar as regras anteriormente estabelecidas pelas demais normas jurídicas, no que se referia a esta espécie de trabalhadores. Excluiu-os, ainda, expressamente,

do seu âmbito de abrangência quando dispôs em seu art. 7º que: “Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos...” (CASSAR, 2014, p.337).

A situação desses trabalhadores somente começou a mudar com a promulgação da Lei 5.859/72 e sua posterior regulamentação através do Decreto 71.885/73, quando a categoria adquiriu o direito a férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada 12 meses de serviços prestados à mesma pessoa ou família; anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e inscrição como segurado obrigatório da Previdência Social, garantindo-se, a estes, benefícios e serviços (DELGADO, 2014; NASCIMENTO, 2011).

A Lei n. 7.418/85 conferiu ao empregado doméstico o direito à percepção do vale transporte. Direito que somente foi efetivado com a regulamentação dada pelo art. 1º, II, do Decreto nº. 95.247/87 (DELGADO, 2014; SARAIVA, 2010).

#### **4.2 Histórico Pós Constituição de 1988**

A Constituição de 1988 foi o grande marco da ampliação de direitos aos domésticos, vez que estendeu a esses obreiros uma série de garantias anteriormente cabíveis apenas aos trabalhadores urbanos e rurais. O rol constitucional, previsto no art. 7º, parágrafo único, engloba os seguintes direitos: salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado; irredutibilidade de salário; 13º salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; licença paternidade, nos termos fixados em lei; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; aposentadoria e integração à previdência social (DELGADO, 2014; NASCIMENTO, 2011; SARAIVA, 2010).

Sobre o repouso semanal remunerado dispõe a jurisprudência:

**TRABALHADOR DOMÉSTICO. REPOUSO SEMANAL. EXTENSÃO.  
O empregado doméstico faz jus ao descanso semanal**

**remunerado, conforme 7º, o inciso XV, CF/88.** Assim, a alínea a, do artigo 5º, da Lei nº 605, de 01.05.1949 que, excluía dos domésticos o direito ao descanso em feriados civis e religiosos, não foi sequer recepcionada pela atual Carta Política. Some-se que a Lei 11.324/06 revogou expressamente a referida norma da alínea a do art. 5º, da Lei 605, passando a assegurar aos domésticos o direito de...(TRT-15 - RO: 76215 SP 076215/2008, Relator: JOSÉ ANTONIO PANCOTTI, Data de Publicação: 21/11/2008) (Sem grifo no original).

Segundo Sérgio Pinto Martins (2013, p 146), os direitos expostos no parágrafo único, do art. 7º da Carta Magna de 1988, configuram um rol meramente exemplificativo, o que trás a possibilidade de uma lei ordinária, ou mesmo a própria Constituição Federal, por meio de Emenda, dispor acerca de outros direitos.

A Medida Provisória nº. 1.986 de 13.12.1999, posteriormente convertida na Lei 10.208/2001 trouxe a faculdade de o empregador, por ato voluntário, recolher o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para o seu empregado doméstico. Com esta medida o obreiro passou a ser contemplado com o seguro desemprego, no caso de dispensa sem justa causa, além de fazer jus à multa fundiária de 40% sobre o valor recolhido. Porém, para essa classe de trabalhadores o seguro compreendia apenas três parcelas, no valor de um salário-mínimo (CASSAR, 2014; DELGADO, 2014; SARAIVA, 2010).

A Lei 11.324/2006 acresceu o art. 2º-A a Lei 5.859/72. A inovação trouxe a proibição, por parte do empregador doméstico, de efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia; impossibilitou a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante empregada doméstica, da confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto; concedeu, ainda, o descanso remunerado em feriados; 30 (trinta) dias de férias anuais remuneradas com, no mínimo, 1/3 a mais que o salário normal, decorrido o período de 12 meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família; além de criar o incentivo fiscal que permite o empregador doméstico deduzir do imposto de renda as contribuições previdenciárias patronais mensais, limitado ao valor de um salário-mínimo por mês (CASSAR, 2014; DELGADO, 2014; NASCIMENTO, 2011; SARAIVA, 2010).

Acerca do descanso remunerado em feriados a Súmula nº 146 do TST dispõe “O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”.

Sobre o trabalho dos empregados domésticos em feriados dispõe a jurisprudência abaixo:

EMPREGADO DOMÉSTICO TRABALHO EM FERIADO – A Lei 11.342/06, com vigência a partir de sua publicação (20/07/2006), através de seu artigo 9º, revogou expressamente a alínea a do art. 5º da Lei nº 605/49 e por isto, a partir da data retro mencionada, **o empregado doméstico passou a fazer jus ao descanso em feriados civis e religiosos, bem como a remuneração em dobro destes dias, quando houver trabalho sem a respectiva folga compensatória.** (TRT 3ª R. – RO 00986-2007-110-03-00-1 – 3ª T. – Rel. Des. Irapuan Lyra – DJe 15.12.2007) (Sem grifo no original).

Quanto à impossibilidade de o empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia tratou o desembargador Fernando Rios Neto, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, quando respondeu o seguinte questionamento: A patroa pode descontar no salário da empregada as despesas com alimentação, transporte e produtos de higiene?

Por regra, não pode. **Quanto ao transporte, a lei do vale-transporte é aplicável** e o empregador pode descontar o percentual de 6% do salário básico do empregado, suportando somente o que exceder disso (parágrafo único do art. 4º da Lei nº 7.418/85). Quanto à **alimentação, deve ser fornecida sem possibilidade de ser descontada**, mas também não configura salário *in natura* por entender-se que é dada para o trabalho. Já **o fornecimento dos produtos de higiene pessoal deve ser considerado como parcela de salário *in natura***, na forma da lei, a menos que se demonstre a absoluta necessidade para o trabalho, o que se mostra de pouca aceitabilidade (Sem grifo no original).

#### 4.3 Promulgação da Emenda Constitucional 72/2013

A Emenda Constitucional 72/2013 alterou o conteúdo do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 e incluiu novos direitos ao rol já anteriormente cabível aos domésticos. Dentro das parcelas inovadoramente estendidas a esta categoria encontram-se: “garantia de salário nunca inferior ao mínimo para os que percebem remuneração variável; proteção do salário, na forma da lei, constituindo crime a sua retenção dolosa; duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 quarenta e quatro horas semanais, facultada a

compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; 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 diferença de salários, de exercício de funções e de critério 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, 2014, p. 396).

No rol de direitos ainda dependentes de regulamentação legal, encontram-se: “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; salário família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda, nos termos da lei; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado em caso de dolo ou culpa” (DELGADO, 2014, p. 396).

O parágrafo único do art. 7º da Constituição federal passou a ter o seguinte teor:

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

Uma grande preocupação que surge com a promulgação da EC 72/2013 é o fato de se acreditar que, com a ampliação de direitos à classe doméstica e, o consequente aumento das obrigações patronais, haverá um grande número de demissões no setor. Supõe-se que os antigos empregadores domésticos optarão por contratar diaristas, ou mesmo ficar sem o obreiro, em decorrência dos elevados custos que a contratação de um doméstico representará.

## 5 A JORNADA DE TRABALHO E SUAS QUESTÕES PROCESSUAIS

### 5.1 Jornada de Trabalho

Para Mauricio Godinho Delgado (2014, p.900) "Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato". "É a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face do seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula".

Segundo Sérgio Pinto Martins (2013, p.550) "a jornada compreende o número de horas diárias de trabalho que o trabalhador presta à empresa"; "é a quantidade de labor diário do empregado".

A jornada do empregado trás a medida do tempo de prestação de trabalho efetivo ou que o obreiro está disponível ao seu empregador, como decorrência do contrato estabelecido entre as partes (DELGADO, 2014, p.900).

A conquista da jornada de trabalho de, no máximo, 8 (oito) horas por dia tem influência da Encíclica Rerum Novarum (1891). Naquela época já havia a preocupação de que se limitasse o labor diário. Dispõe a Encíclica que "o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade do repouso deve ser proporcional à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários" (MARTINS, 2013; NASCIMENTO, 2011).

O trabalho, portanto, não deve prolongar-se por mais tempo do que as forças do homem o permitem. A limitação do laboro diário se consolidou com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a promulgação da Convenção n. 1, pelo Tratado de Versailles (1919) (NASCIMENTO, 2011; MARTINS, 2013).

A restrição da jornada de trabalho e a concessão de intervalos para repouso e alimentação são estabelecidas por normas de medicina e segurança do trabalho que, por se tratarem de normas de ordem pública, são imperativas. Não pode o empregado renunciar ou mesmo transacionar acerca desses direitos, nem o empregador suprimi-los (CASSAR, 2014, p.615).

O art. 121 §1º, "c" da Constituição Federal (CF) de 1934 previa "trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei" (MARTINS, 2013, p.549).

A CF/1937, no art. 137, "i", determinava "dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei" (MARTINS, 2013, p.549).

A CF/1946 dispunha "duração diária do trabalho não excedente a 8 (oito) horas, exceto nos casos e condições previstos em lei" (MARTINS, 2013, p.549).

O art. 158, VI da CF/1967 estabelecia "duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos" (MARTINS, 2013, p.549).

A Carta Magna de 1988, por fim, disciplina sobre a jornada de trabalho no art. 7º, XIII, XIV, XVI e XXXIII<sup>7</sup> (MARTINS, 2013; NASCIMENTO, 2011).

A ordem jurídica brasileira adota a "Teoria do tempo à disposição do empregador no centro de trabalho", vez que com esta coaduna a CLT, em seu art. 4º<sup>8</sup>. Essa teoria considera como tempo de serviço prestado aquele em que o empregado está executando ou aguardando ordens. Portanto, todo o tempo que o empregado permanecer à disposição da empresa, esteja ele trabalhando ou não, terá que ser computado na jornada de trabalho (CASSAR, 2014, p.617).

Conta-se a jornada de trabalho do momento em que o obreiro chega ao local da prestação dos serviços, até o momento em que dele se retira. Assim "Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada" (MARTINS, 2013; NASCIMENTO, 2011).

<sup>7</sup> Art. 7º da CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (CURIA et al., 2014, p.12-13).

<sup>8</sup> Art. 4º da CLT - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada (CURIA et al., 2014, p.819).

A Lei n. 10.243/01, que incorporou o §2º ao art. 58 da CLT<sup>9</sup>, deixou clara a não inclusão das “horas *in itinere*” no cômputo da jornada de trabalho, salvo quando se tratar de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução (CASSAR, 2014; NASCIMENTO, 2011).

Ainda tratam acerca das horas “*in itinere*” as Súmulas 90 e 320 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Conforme abaixo exposto:

**Súmula 90 do TST – Horas “*In Itinere*”.**

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho.

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas “*in itinere*”.

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas “*in itinere*”.

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas “*in itinere*” remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

V - Considerando que as horas “*in itinere*” são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

**Súmula 320 do TST - Horas “*In Itinere*”.**

O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso, ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção do pagamento das horas “*In itinere*”.

### **5.1.1 Natureza Jurídica da Jornada de Trabalho**

De acordo com Sérgio Pinto Martins (2013, p.551), a jornada de trabalho possui natureza mista. Apresenta elementos com características públicas e privadas. Tem natureza pública, pois importa ao Estado restringir a jornada de trabalho para

---

<sup>9</sup> Art. 58 §2º da CLT - O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução (CURIA et al., 2014, p.824).

que o trabalhador tenha o repouso necessário. Tem natureza privada quando da possibilidade de fixação, pelas partes contratantes, de jornadas inferiores às estabelecidas por lei ou normas coletivas.

### **5.1.2 Teoria do Tempo à Disposição do Empregador no Centro de Trabalho e os Empregados Domésticos**

Com a EC 72/2013 também se tornou aplicável aos domésticos a “Teoria do tempo à disposição do empregador”, prevista no art. 4º da CLT e que inclui como tempo efetivamente trabalhado aquele em que o obreiro está disponível ao seu patrão, laborando ou apenas aguardando ordens (CASSAR, 2014, p.377).

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2014, p.907) o termo centro de trabalho nem sempre representa com exatidão a ideia de local de trabalho. Não obstante na grande maioria das vezes coincidam.

## **5.2 A Jornada de Trabalho e a EC 72/2013**

A EC 72/2013 alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. A referida emenda estendeu, portanto, a aplicação do artigo 7º, XIII, da CF<sup>10</sup> a esta categoria profissional. Estes obreiros passaram a ter a jornada de trabalho limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, salvo acordo ou convenção coletiva. O trabalho que ultrapasse esses limites será considerado extraordinário, devendo-se conceder a esta classe o direito às horas extras, acrescidas de 50% (CASSAR, 2014, p.377).

Até a EC 72/2013 não havia que se falar em jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais para os domésticos. Assim dizia Sérgio Pinto Martins (2013, p.553) "A duração do trabalho do doméstico não é de 8 horas diárias e 44 semanais, pois o inciso XIII do art. 7º da Constituição não se aplica ao doméstico. Não têm direito a horas extras, pois não se lhes aplica o inciso XIII, nem o XVI, do art. 7º da Constituição, além do que não se lhe aplica o art. 7º, a, da CLT".

---

<sup>10</sup> Art. 7º, XIII, da CF - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (CURIA et al., 2014, p.12).

Renato Saraiva (2010, p.103) por sua vez, dizia: "Ainda não houve avanço significativo da norma positivada em relação à jornada de trabalho do doméstico, não sendo a ele estendido o direito previsto no art. 7º, XIII, da CF/1988 (jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais). Portanto o empregado doméstico não faz jus às horas extras laboradas, justamente pela falta de previsão legal de controle e fixação de jornada".

Com a Emenda instrumentalizou-se a jornada de 8 horas de trabalho diárias para o doméstico, com o respectivo pagamento do adicional de horas extras àquelas que ultrapassarem este limite. Segundo Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 352) aplica-se aos domésticos a regra que limita o labor da hora extra ao máximo de 2 horas/dia, inclusive para fins de compensação de jornada.

Emprega-se, ainda, ao doméstico, o direito ao intervalo intrajornada para repouso e alimentação, assim como o intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho. Esses períodos de descanso são indispensáveis à saúde do trabalhador, sendo normas de higiene, medicina e segurança do trabalho (CASSAR, 2014, p.377).

Devem-se empregar aos domésticos as seguintes regras estabelecidas na CLT: art. 58, §1º (descontos salariais por atraso ou limite para considerar o trabalho como sendo extraordinário); art. 58, §2º (horas *in itinere*); art. 58-A (contrato por tempo parcial); art. 59, *caput* (limites ao trabalho extraordinário); 59, §2º (acordo de compensação de horários); art. 64 (determina como se calcula o salário e as horas extras); art. 66, 71 e seguintes (intervalos interjornada e intrajornada); art. 74 (controle da jornada do empregado) (CASSAR, 2014, p.377).

Não se deve aplicar aos domésticos o estabelecido no art. 73 da CLT<sup>11</sup>, que dispõe sobre o trabalho noturno e seu adicional, vez que depende de regulamentação especial, nem o acordo de compensação por banco de horas, pois este instituto apenas poderia ser utilizado caso fosse efetuado por norma coletiva, como dispõe a Súmula 85, V, do TST<sup>12</sup> (CASSAR, 2014, p. 377).

A doutrina diverge acerca do controle da jornada do doméstico, horas extras e adicionais noturnos. O empregador encontra-se a maior parte do dia fora da sua

---

<sup>11</sup> Art. 73 da CLT – Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna (CURIA et al., 2014, p.826).

<sup>12</sup> Súmula 85, V, do TST - As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva (CURIA et al., 2014, p.1642).

residência, não estando, portanto, apto para exercer esses controles. Outra difícil questão a ser resolvida seria a dos trabalhadores domésticos que dormem na residência em que trabalham: como se classificaria as horas de repouso? Como se daria o intervalo interjornada nesses casos?

Quanto aos empregados que pernoitam na residência do patrão, o desembargador Fernando Rios Neto, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região entende que o mais razoável seria não considerar essas horas nem como trabalhadas, nem à disposição, pois o obreiro encontra-se repousando e não poderia, assim, pleitear o pagamento de horas extras neste período. Entender-se-ia devido o adicional somente diante da retirada do empregado de seu repouso. Assim relata o ilustre desembargador:

**A circunstância de o empregado doméstico dormir na casa em que trabalha não configura, por si, a sobrejornada e o consequente direito de receber as horas extras.** Vale dizer que, desde que não haja exigência de trabalho após a jornada normal, não haverá horas extras. Cumpre observar que, na jornada, inclui-se o tempo à disposição ou aguardando ordens, de modo que o tempo de trabalho na residência deve ser definido como sendo exclusivamente o tempo à disposição do empregador, e depois dele há que se assegurar a liberdade do empregado para fazer o que quiser. Caso haja a possibilidade ou o hábito de chamar o empregado a qualquer momento, fora da jornada normal, para execução de tarefas, corre-se o risco de caracterização das chamadas horas de sobreaviso ou de prontidão, com aplicação analógica do art. 244, §§ 2º e 3º, da CLT, com o pagamento do referido sobretempo às razões de 1/3 do salário-hora normal ou de 2/3 do salário-hora normal, respectivamente (Sem grifo no original).

Com relação à aplicação do adicional noturno entende o desembargador no mesmo sentido: “Se dorme à noite, não tem direito ao adicional noturno, mas se trabalha no período situado entre 22:00 horas de um dia e 5:00 horas do dia seguinte, tem direito ao adicional noturno (art. 73 e parágrafos, da CLT)”.

Sobre o mesmo assunto a revista VEJA na matéria “PEC das Domésticas: Babás que dormem no emprego poderão receber adicional noturno”, publicada no dia 26/03/2013 no seu caderno de economia dispôs:

O controle das horas de trabalho está entre os itens da proposta que ainda precisarão de regulamentação específica. Há, porém, algumas especulações a respeito de como ficaria a remuneração de uma

babá que dorme no emprego. Em primeiro lugar, é preciso especificar se ela dorme no emprego apenas por conveniência, ou se dorme à disposição das crianças. **Se ela dormir a serviço das crianças, a PEC estabelece que ela receba a mais pelo serviço noturno, além de determinar que essas condições estejam especificadas no contrato de trabalho.** Por enquanto, especialistas seguem correntes diferentes para dar respostas a essas perguntas. **Uma delas defende que a PEC deve ter eficácia imediata; a segunda diz que a constituição é uma lei maior e, portanto, devem ser aplicadas aos trabalhadores domésticos todas as regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Nesse caso, o adicional noturno será contado a partir das 22 horas e será de 20%” (Sem grifo no original).

A par dessas questões, o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho provocaria uma proliferação dos sindicatos patronais, que cobrariam a contribuição sindical, onerando ainda mais o empregador doméstico. Isso tudo contribuiria, provavelmente, para um inevitável aumento da informalidade e do desemprego em decorrência do aumento do custo para se manter o empregado doméstico (AMORIM, 2013, p. 26-27).

### 5.2.1 Modalidades de Jornada - O Problema do Controle

A complexidade do controle da jornada de trabalho do doméstico decorre, na maioria dos casos, do fato de o empregador, em regra, ausentar-se de sua residência durante o dia, o que dificulta, ou mesmo impossibilita o controle e a veracidade das horas trabalhadas e registradas pelo doméstico (TROVÃO, 2013, p.23).

Embora existam vários meios para o controle da jornada, a exemplo dos manuais, mecânicos e eletrônicos, deve-se ressaltar que nem todos os empregadores domésticos possuem condições para fazer a aquisição dessas tecnologias. O registro do horário por meio de folhas de ponto, método mais simples e não oneroso, abre margem a irregularidades e falsidades de ambas as partes. O tema é polêmico e suscita controvérsias acerca de como se efetuar a fiscalização.

Para que se tenha a medida correta da jornada de trabalho efetivamente prestada torna-se necessário um mínimo controle sobre a disponibilidade e o tempo efetivamente trabalhado. "Trabalho não fiscalizado ou controlado minimamente é insuscetível de propiciar aferição real da jornada laborada pelo obreiro: por esse

motivo é insuscetível de propiciar aferição da prestação (ou não) de horas extras pelo trabalhador" (DELGADO, 2014, p. 939).

Segundo Vólia Bomfim Cassar (2014, p.377 e 687) aos empregados domésticos aplica-se o art. 74, § 2º da CLT<sup>13</sup> que trata acerca da desnecessidade de adoção, por parte do empregador, do controle formal da jornada de trabalho efetuado através do cartão de ponto eletrônico, manual ou mecânico de frequência e horário, para aqueles que detêm número inferior a 10 (dez) empregados, por residência.

O desembargador Fernando Rios Neto acerca do controle das horas extras e do horário de entrada, intervalo e saída do empregado doméstico dispõe:

A emenda constitucional que vem a lume determina somente o regime de duração de trabalho em igualdade com os demais empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Desse modo, aplica-se a prescrição contida no § 2º do art. 74 da Consolidação, que somente exige o controle manual, mecânico ou eletrônico de horários nos estabelecimentos que tenham mais de 10 (dez) empregados. Sendo assim, **considero inexigível do empregador doméstico (a menos que tenha mais de dez empregados na residência) que mantenha o controle rígido de horário de trabalho do empregado doméstico.** Quanto ao quadro de horário, trata-se de documento específico das empresas, para verificação e fiscalização, o que também não se mostra adequado às residências, mas nada custa que seja estabelecido por escrito, com a ciência do empregado (assinatura), a delimitação dos horários que devem ser cumpridos na semana, inclusive com compensação semanal (se for o caso) e com a pré-assinalação do intervalo" (Sem grifo no original).

Para os empregadores que quiserem adotar o controle de ponto, este, não pode conter rasura. Devem, ainda, ser desconsideradas as variações de horários inferiores a 5 (cinco) minutos, em respeito ao art. 58 § 1º da CLT<sup>14</sup> (CASSAR, 2014, p. 377).

---

<sup>13</sup> Art. 74 §2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso (CURIA et al., 2014, p.826).

<sup>14</sup> Art. 58 § 1º da CLT - Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários (CURIA et al., 2014, p.824).

A Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 372 da SDI-I<sup>15</sup> trata acerca da nulidade do acordo ou a convenção coletiva que amplia o limite de 5 (cinco) minutos anterior ou posterior à jornada de trabalho, com o objetivo de apuração das horas extras (CASSAR, 2014, p.632).

### 5.3 Integração das Lacunas Existentes no Direito do Trabalho

A integração é o método através do qual se preenche as lacunas existentes no ordenamento jurídico utilizando-se de fontes normativas subsidiárias. É o meio através do qual se mantém a completude da ordem jurídica sempre que, diante de um fato a ser decidido, inexistente uma norma jurídica acerca de tal assunto. Terá, então, o intérprete, diante do caso concreto, que suprir as lacunas existentes em decorrência da ausência do regramento específico (DELGADO, 2014; NASCIMENTO, 2011; SARAIVA, 2010).

É a autorização para que o intérprete, utilizando-se de certos métodos integrativos, solucione o caso concreto através do preenchimento dos vazios legislativos (LEITE, 2010, p.96).

Dispõe o art. 126 do Código de Processo Civil (CPC) que “O juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito”.

São técnicas de integração a analogia e a equidade, podendo o intérprete utilizar-se, ainda, dos princípios gerais de direito e da doutrina (NASCIMENTO, 2011, p.107).

Assim dispõe o art. 8º da CLT:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela **jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito**, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (Sem grifo no original).

<sup>15</sup> OJ nº 372 da SDI-I - A partir da vigência da Lei nº. 10.243, de 27.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que estabelece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras (CURIA et al., 2014, p.1679).

### **5.3.1 Analogia**

Forma de integração jurídica através da qual são buscadas outras fontes normativas a serem adotadas em um caso concreto (SARAIVA, 2010, p.58).

A analogia ocorre quando, em virtude de ausência de norma legal adequada para solucionar um caso específico, socorre-se o intérprete a uma norma jurídica elaborada para caso semelhante (NASCIMENTO, 2011, p.107).

Para que se aplique a analogia é necessário preencher alguns requisitos, quais sejam: a ausência de uma norma específica para aquele caso concreto; a presença no ordenamento jurídico de uma norma que regule situação coincidente; que este fator de semelhança seja o que irá permitir a utilização do método integrativo (DELGADO, 2014, p.239).

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2011, p.108), existindo norma jurídica para solucionar o caso concreto, esta deverá ser utilizada. Em se tratando de lacuna da norma trabalhista, deve o intérprete tentar suprir a falta, inicialmente, utilizando-se da analogia no âmbito normativo trabalhista e, diante da impossibilidade de aplicação de outra lei regida pelo direito do trabalho, é que deve socorrer-se de leis do direito civil ou comercial.

### **5.3.2 Equidade**

A ordem jurídica admite a elaboração de uma norma utilizando-se de ensinamentos teóricos dos quais se retirará o conteúdo referente à matéria desejada. O objetivo é integrar o direito positivo quando este se encontra lacunoso, com vistas a corrigir a injustiça a ser provocada pela ausência da lei (NASCIMENTO, 2011, p.108).

A equidade pode denotar a criação de uma norma jurídica para um caso concreto, segundo os critérios de justiça (SARAIVA, 2010, p.58).

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2014, p.172) a equidade deve ser vista sob duas acepções. A primeira delas visa corrigir as distorções da lei, de modo a trazer justiça ao caso concreto. Busca adequar a aplicação da lei ao fato particular. A outra acepção assemelha-se à criação de normas jurídicas. Diante de uma determinada situação constrói-se uma regra, de forma a dar concretude a algo que anteriormente era abstrato.

De acordo com o art. 127 do CPC “O juiz só decidirá por equidade nos casos previstos em lei”. O art. 8º da CLT<sup>16</sup>, por sua vez, dá uma abrangência mais ampla à equidade, dando abertura à sua utilização nos casos de vazios legislativos, quando será aplicada como fonte normativa subsidiária.

## **5.4 Considerações sobre o Ônus da Prova**

### **5.4.1 Ônus da Prova**

O ônus da prova determina quem deve provar. É a responsabilidade da parte em promover a produção de evidências destinadas ao reconhecimento, pelo órgão jurisdicional, da veracidade dos fatos que se pretende demonstrar (LEITE, 2010; NASCIMENTO, 2010).

Segundo Humberto Theodoro Júnior (2012, p.446) o ônus da prova liga-se à circunstância de a parte provar a verdade dos fatos, de modo a formar o convencimento do juiz. O que há é um ônus, não um dever de provar as alegações. No entanto, caso a prova não seja feita e o juiz não se convença, o litigante sofrerá as consequências negativas da ausência ou insuficiência de provas. É o que dispõe o art. 333 do CPC<sup>17</sup>.

Para Amauri Mascaro Nascimento (2010, p.617) atribui-se o ônus da prova à parte que alega a existência de determinado fato, como dispõe o art. 818 da CLT “a prova das alegações incumbe à parte que as fizer”.

Acerca do ônus de provar o fim da relação de emprego o TST editou a Súmula 212, conforme a qual “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

<sup>16</sup> Art. 8º da CLT - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (CURIA et al., 2014, p.820).

<sup>17</sup> Art. 333 do CPC - O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Parágrafo único - É nula a convenção que distribui de maneira diversa o ônus da prova quando:

I - recair sobre direito indisponível da parte;

II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito (CURIA et al., 2014, p.384).

### 5.4.2 Inversão do Ônus da Prova

A inversão do ônus da prova tem sido admitida pela jurisprudência, em alguns casos, como por exemplo, diante do registro de horário para a comprovação das horas extras (LEITE, 2010, p.569). Assim autorizam o art.852-D da CLT e a Súmula nº 338 do TST

Art. 852-D. O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica.

Súmula nº 338 do TST: "É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário".

A empresa deverá, portanto, anexar aos autos do processo, os comprovantes de horários cumpridos pelo empregado ou, na sua ausência, suprir a falta da documentação por outros meios de prova, como a utilização de testemunhas. Caso não preencha a falta, prevalecerá o horário pleiteado pelo empregado (NASCIMENTO, 2011, p.284). Nesse sentido caminha o entendimento da jurisprudência:

EMPREGADA DOMÉSTICA. ÔNUS DA PROVA. O emprego doméstico configura-se com a prestação de serviços de forma contínua e finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, em consonância com o disposto no artigo 1º, da Lei n.º 5.859/72, desde que observados, concomitantemente, os requisitos do artigo 3º da CLT. **Ante a afirmação na defesa de que a autora prestou serviço autônomo, como diarista, cabia à ré comprovar tal fato** (artigos 333, II, do CPC, e 818, da CLT), e desse ônus não se desincumbiu. Recurso da ré ao qual se nega provimento (TRT-2 - RO: 13162620125020 SP 00013162620125020332 A28, Relator: SERGIO ROBERTO RODRIGUES, Data de Julgamento: 29/10/2013, 11ª TURMA, Data de Publicação: 06/11/2013) (Sem grifo no original).

EMPREGADO DOMÉSTICO. ÔNUS DA PROVA. **Comprovado que a obreira, embora contratada como doméstica, participava da**

**atividade econômica desenvolvida pelo empregador, está correta a decisão que a considerou empregada regida pela CLT** (TRT-1 - RO: 14248020115010053 RJ , Relator: Marcos Cavalcante, Data de Julgamento: 24/10/2012, Sexta Turma, Data de Publicação: 2012-11-07) (Sem grifo no original).

## 5.5 Horas Extras

Horas extras, "[...] [são] aquelas que ultrapassam a jornada normal fixada em lei, convenção coletiva, sentença normativa ou contrato individual de trabalho". "É a remuneração atribuída ao empregado pelo trabalho prestado após a jornada normal com os acréscimos previstos" (NASCIMENTO, 2011, p.291).

A CLT trata acerca das horas extras em seu art. 58, *caput*, e parágrafos. Assim dispõe:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

Conforme expresso na Súmula 366 do TST<sup>18</sup>, não se deve computar os minutos que antecederem ou sucederem a jornada de trabalho, desde que não ultrapassem 5 (cinco) minutos em cada entrada ou saída, nem excederem somatório de 10 (dez) minutos diários.

O art. 7º, XVI, da Constituição Federal de 1988 estabeleceu o adicional de horas extraordinárias em, no mínimo, 50% quando dispôs: "remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal". Essas horas são devidas quando o obreiro labora em tempo superior ao estabelecido na lei

<sup>18</sup> Súmula 366 do TST - Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal (CURIA et al., 2014, p.1653-1654).

ou contrato, ou ainda, quando o empregador não concede ou reduz o tempo determinado para os intervalos intrajornada e interjornadas (NASCIMENTO, 2011; CASSAR, 2014).

O entendimento é derivado do art. 71 § 4º da CLT que dispõe:

“Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”.

Acerca da impossibilidade do fracionamento do intervalo intrajornada e consequente pagamento do adicional de horas extras tem-se a jurisprudência abaixo descrita:

FRACIONAMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA. ATO INDIVIDUAL DO EMPREGADOR. IMPOSSIBILIDADE. A concessão de intervalo intrajornada de, no mínimo, uma hora decorre de norma imperativa prevista no artigo 71 da CLT, não sendo possível o seu fracionamento por ato individual e unilateral do empregador. **O ato patronal atrai a incidência do artigo 9º da CLT. Desse modo, evidenciada irregularidade na concessão do intervalo intrajornada uma vez que não observado o mínimo legal de forma contínua,** impõe-se a condenação inserta no artigo 71, § 4º, da CLT (OJ nº 307 da SBDI-1/TST)”. (Processo: 01189-2008-005-10-00-0 ROPS, Relatora: Desembargadora Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro, Publicado em: 20/03/2009 no DEJT). 2. “INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGIA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT (DJ 14.03.2008) O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional” (OJ nº 355 da SDI-1 do col. TST). 3. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CRÉDITOS TRABALHISTAS DEVIDOS NA VIGÊNCIA DO CONTRATO. CONFIGURAÇÃO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ADC Nº 16/DF. CABIMENTO. CULPA IN VIGILANDO. 1. Embora a constitucionalidade do art. 71 da Lei nº 8.666/93 tenha sido declarada em definitivo pela Excelsa Corte Suprema no julgamento proferido na ADC nº 16/DF, não há óbice para a condenação subsidiária dos entes jurídicos de direito público interno nas situações em que configurada a omissão no regular

acompanhamento e fiscalização da execução dos contratos de terceirização celebrados, particularmente em relação ao cumprimento das obrigações trabalhistas (legais e contratuais) por parte das empresas contratadas (Súmula 331, V, do col. TST). 2. O reconhecimento de créditos trabalhistas devidos na vigência dos contratos de trabalho, quando em curso a relação de terceirização firmada pelo ente público, denota a insuficiência da ação preventiva da administração, configurando a culpa in vigilando que legitima a condenação subsidiária pretendida. Recurso parcialmente conhecido e parcialmente provido (TRT-10 - RO: 00243201300210009 DF 00243-2013-002-10-00-9 RO, Relator: Desembargador Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 05/02/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: 14/02/2014 no DEJT) (Sem grifo no original).

A súmula 437 do TST<sup>19</sup> determina, no caso de não concessão ou de supressão parcial do intervalo intrajornada, que o pagamento seja efetuado sobre o total do período, e não apenas sobre a parte suprimida.

O máximo de horas que o trabalhador pode fazer, além das 8 (oito) horas estabelecidas na Constituição Federal, são mais 2 (duas) horas extras por dia, perfazendo um total de 10 horas de trabalho diárias. Assim declara o art. 59 da CLT "A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho" (MARTINS, 2013, p.564).

Acerca das horas extras, ainda, determina a Súmula nº 376 do TST:

- I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.
- II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no "caput" do art. 59 da CLT.

O adicional de horas extras é salário e não verba indenizatória, devendo ser computado na forma do art. 64 da CLT que dispõe: (MARTINS, 2013, p.590).

O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do

---

<sup>19</sup> Súmula nº 437, I, do TST - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração (CURIA et al., 2014, p.1660).

trabalho, a que se refere o art. 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração.

Parágrafo único - Sendo o número de dias inferior a 30 (trinta), adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês”.

Ao empregador doméstico não será possível reduzir o salário do obreiro, nem ajustar previamente horas extras a serem laboradas (CASSAR, 2014, p.377).

### **5.5.1 Horas Extras: Especificidades com Relação ao Empregado Doméstico**

O art. 12 do Projeto de Lei 224/2013 determina que “É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo”.

A espera pela regulamentação das horas extras tem gerado divergência doutrinária. Diante da omissão legislativa questiona-se a aplicação, por analogia, do art. 74 §2º da CLT, de modo a suprir a lacuna deixada pelo vazio jurídico. O dispositivo de lei refere-se à obrigatoriedade da instituição do controle de ponto para os estabelecimentos com mais de dez empregados. Vólia Bomfim Cassar (2014, p.377 e 687) defende a utilização da CLT de forma subsidiária até que a lei regulamentadora comece a vigor.

A necessidade de que o empregador doméstico registre as horas trabalhadas pelo seu empregado reside no fato de que a ele caberá o dever de provar a inexistência de horas extras. A não apresentação das folhas de ponto lhe acarretará o ônus de suportar as consequências negativas advindas da ausência da prova (TROVÃO, 2013, p.18-19).

A inversão do ônus da prova decorre da “Teoria Dinâmica do ônus da Prova” (TROVÃO, 2013, p.19), cujo embasamento advém da conveniência de se atribuir o encargo de provar à parte que esteja mais apta a fazê-lo. Isso significa que, diante da constatação de que o empregador possui mais condição de produzir a prova, vez que detém na relação de emprego os poderes de direção e de fiscalização, a este deve caber o dever de produzi-la. O juiz deve, então, inverter o ônus sob a alegação

de verossimilhança ou enquadrar a parte como hipossuficiente (de acordo com o art. 6º, VIII, do CDC<sup>20</sup>).

O empregado doméstico teria dificuldades em provar possíveis horas extras, pois normalmente trabalha sozinho na casa do patrão. Mais apto a produzir a prova estaria o empregador, por isso a ele é destinado esse encargo (TROVÃO, 2013, p.19).

Cabe ao empregador doméstico, utilizando-se analogicamente da CLT, estabelecer expressamente o horário a ser cumprido pelo seu obreiro, além dos períodos destinados a repouso e alimentação. Nesse sentido entende Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 377-378) quando defende a aplicabilidade do art. 71 da CLT para os trabalhadores domésticos. A autora apenas ressalva a sua posição acerca da inaplicabilidade do §3º do art. 71 do mesmo diploma legal, pois sua efetividade depende de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego e prévia inspeção da autoridade competente. O dispositivo acima citado determina:

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será no mínimo, de uma hora e, salvo acordo ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.

§ 1º Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso e refeição poderá ser reduzido por ato do Ministério do Trabalho, quando, ouvido o Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

<sup>20</sup> Art. 6º São direitos básicos do consumidor:

VIII - a facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências (CURIA et al., 2014, p.742).

Assim como os empregados regidos pela CLT, aos domésticos também não é permitido fazer horas extras habituais (TROVÃO, 2013, p.20).

## **5.6 Intervalo Intra jornada e Interjornadas**

Segundo Renato Saraiva (2010, p. 283), o intervalo interjornada é o período de interrupção concedido ao trabalhador entre o fim de uma jornada e o início de outra, objetivando o descanso do trabalhador.

Intervalos intrajornadas são interrupções que acontecem dentro da jornada de trabalho, com o fim de alimentação e repouso para o trabalhador (SARAIVA, 2010, p.286).

Os intervalos intrajornada e interjornadas são períodos que objetivam permitir a reposição das energias despendidas durante a execução do trabalho (CASSAR, 2014, p.717).

A limitação da jornada de trabalho tem fundamento, pois se desenvolvido de forma prolongada, pode ocasionar exaustão física e psíquica (NASCIMENTO, 2011, p.284).

Deve ser disponibilizado ao trabalhador doméstico, que possua jornada de trabalho superior a 4 (quatro) horas e limitada a 6 (horas) diárias, o intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos. Para aqueles que laboram por período que ultrapasse as 6 (horas) diárias dever-se-á conceder o intervalo de, no mínimo 1 (uma) hora e, no máximo 2 (duas) horas, podendo, este, ser prorrogado por acordo escrito entre as partes, como disposto no art. 71, caput, e § 1º (CASSAR, 2014, p. 378).

O empregado deve possuir um intervalo de descanso entre duas jornadas consecutivas de, no mínimo, 11 (onze) horas, como exposto no art. 66 da CLT “Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso”. O desrespeito a esta regra dá ensejo ao pagamento, a título de horas extras, das horas faltantes (CASSAR, 2014, p.728).

Sobre o intervalo interjornadas dispõe a Súmula nº 110 do TST:

No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

O projeto de Lei 224/13 quando trata do intervalo intrajornada dos domésticos, determina que a sua duração seja de, no mínimo, uma hora. No entanto, permite que este espaço de tempo seja reduzido para 30 minutos, mediante acordo escrito entre empregado-empregador. Não pode, entretanto, durante este tempo, o empregado doméstico ficar a disposição do seu patrão, pois o horário é destinado para o descanso e a alimentação (TROVÃO, 2013, p.22). O período deve ser concedido para que o obreiro reponha as suas energias, objetivando, assim, proteger a saúde do trabalhador. Em decorrência disso, o empregador que não conceder o intervalo de forma integral ficará sujeito ao pagamento de horas extras de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

### **5.7 Compensação de Jornada**

A Constituição Federal permite, em seu art. 7º, XIII, a compensação de horas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Assim determina “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

A compensação de jornada acontece quando o acréscimo de horas trabalhadas em um dia corresponder à diminuição em outro, de modo que se garanta o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme previsto no art. 59 § 2º da CLT (CASSAR, 2014, p.633).

Art. 59 § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Para Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 378) o acordo de compensação de jornada efetuado entre empregado e empregador doméstico somente terá validade se realizado por escrito e não dispuser sobre horas em número superior a 2 (duas) horas extras diárias.

Amauri Mascaro Nascimento (2011, p.302) afirma que a inobservância da forma escrita fere a eficácia do acordo, conforme dispõe a Súmula n. 85, I, do TST.

O Projeto de Lei 224/13 em seu art. 2º, §4º<sup>21</sup> trata acerca da compensação de horas para o empregado doméstico; determina a exigência de acordo escrito entre as partes, além da compensação do acréscimo de um dia com a diminuição em outro.

Caso ocorra a rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o obreiro deverá receber o pagamento das horas não compensadas (NASCIMENTO, 2011, p. 300). Este entendimento compactua com o disposto no art. 2º, §6º do projeto de lei 224/13<sup>22</sup>.

## 5.8 Banco de Horas nas Relações Domésticas

De acordo com a ilustre doutrinadora Vólia Bomfim Cassar (2014, p.377-378) o banco de horas não deve ser aplicado nas relações domésticas. A base deste posicionamento encontra-se na Súmula 85, V do TST, que determina a sua possibilidade de implementação apenas por meio de norma coletiva. Diante da lacuna legislativa e da ausência da prática por parte dos sindicatos, a regra estabelecida pela EC 72/2013 não dispõe de efetividade.

No mesmo sentido entende o desembargador Fernando Rios Neto, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, quando dispõe acerca do banco de horas:

**O chamado "banco de horas" é uma forma de compensação de horas de trabalho a mais com reduções correspondentes ou folgas, dentro de um determinado espaço de tempo que pode ser mensal até anual, mas ele depende de autorização prevista em norma coletiva. Assim, enquanto não houver a vigência de convenção coletiva de trabalho referente aos empregados domésticos, que autoriza esse sistema de compensação, não cabe falar em "banco de horas" para esta categoria profissional, somente podendo ser utilizada a compensação dentro da semana, que exige o acordo individual escrito (acordo direto e expreso entre as partes) (Sem grifo no original).**

<sup>21</sup> Art. 2º, §4º do projeto de lei 224/13 - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia ([www.senado.gov.br](http://www.senado.gov.br)).

<sup>22</sup> Art. 2º, §6º do projeto de lei 224/13 - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 5º, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão ([www.senado.gov.br](http://www.senado.gov.br)).

O projeto de lei 224/2013 prevê a possibilidade da aplicação do banco de horas no seu art. 2º, §5º<sup>23</sup>. Ele estabelece o pagamento em dinheiro das 40 primeiras horas extras, além de estabelecer a possibilidade de as horas que excederem este limite irem para um banco de horas, devendo ser compensadas no prazo máximo de um ano. No entanto a norma ainda não se encontra em vigor.

O Portal de notícias do Senado em sua matéria “Domésticas compensação de horas extras deverá ocorrer dentro do mesmo mês”, divulgada em 05/06/2013 tratou acerca do banco de horas dispondo:

**Os empregados domésticos poderão ter banco de horas para compensar o trabalho extraordinário eventualmente prestado,** conforme proposta de regulamentação da Emenda Constitucional 72/2013 apresentada ao presidente do Senado, Renan Calheiros, pelo presidente da comissão mista, deputado Cândido Vacarezza (PT-SP), e pelo relator, senador Romero Jucá (PMDB-RR), nesta quarta-feira (5). **Mas a compensação das primeiras 40 horas extras deverá ser feita dentro do mês, sob pena de o patrão ter que pagá-las ao empregado junto com o salário normal. Só se permite a compensação fora do mês, no prazo de até um ano, do excedente as primeiras 40 horas/mês.** A compensação deverá ser ajustada entre o empregado e o empregador, com a concessão de folga correspondente ao tempo trabalhado em excesso.

No mesmo sentido a revista VEJA, em 04/06/2013, no seu portal de notícias no caderno de economia, publicou a matéria “Jucá altera proposta sobre banco de horas de domésticas: Empregador deverá pagar 40 horas extras mensais em dinheiro e montar um banco de horas que poderá ser esvaziado a cada três meses”.

O senador Romero Jucá (PMDB-RR), relator da regulamentação dos novos direitos trabalhistas dos trabalhadores domésticos, quer impor ao empregador a necessidade de pagar até 40 horas extras mensais, em dinheiro, ao funcionário. **Por esta proposta, apresentada por representantes de centrais sindicais, o período de trabalho acima das 44 horas normais de jornada semanal seria reunido para fins de hora extra. Acima de 40 horas extras, o patrão**

<sup>23</sup> Art. 2º § 5º do projeto de lei 224/2013 - No regime de compensação previsto no § 4º:

I – será devido o pagamento, como horas extras, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho ([www.senado.gov.br](http://www.senado.gov.br));

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

III – o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano ([www.senado.gov.br](http://www.senado.gov.br)).

**passaria a formar um banco de folgas em favor do empregado.**

As primeiras 40 horas mensais seriam pagas como hora extra e o restante das horas seria compensado no banco de horas”, informou o senador. De acordo com ele, uma das hipóteses em estudo é exigir que o banco de horas seja totalmente esvaziado a cada três meses (sem grifo no original).

Compactuando com o mesmo entendimento o ministro do TST Mauricio Godinho Delgado, em matéria exibida no portal eletrônico G1, no dia 17/06/2013, intitulada “Ministro do TST defende fiscalização diferenciada de trabalho doméstico” tratou acerca do tema dispondo:

Me parece que se esse banco de horas tiver como prazo máximo 3 meses o empregador terá toda a possibilidade, sendo minimamente organizado, de regularizar o seu crédito e débito de uma maneira a evitar passivos trabalhistas indesejáveis e, ao mesmo tempo, o trabalhador terá a memória dos dias em que prestou o serviço a mais, para os dias em que foi liberado mais cedo pra compensar, declarou.

## **5.9 Contrato por Tempo Parcial**

Adotado no Brasil desde a Convenção 175 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), o trabalho parcial teve como finalidade primordial aumentar o número de empregos (SARAIVA, 2010, p.299). Sobre o trabalho parcial dispõe o art. 58-A da CLT:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Será lícita a contratação de um trabalhador pelo regime de tempo parcial, que se configura aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais. Isso não significa a impossibilidade de ajuste entre 25 horas e 44 horas semanais. Torna-se necessário, entretanto, que se respeite o salário mínimo estipulado em lei por hora trabalhada ou o piso normativo legal, além da autorização normativa (acordo ou convenção coletiva) para a redução salarial, sendo o salário, portanto, proporcional à jornada de trabalho realizada (CASSAR, 2014, p.646).

O salário recebido pelo trabalhador em tempo parcial será proporcional à jornada por ele executada, sendo que o obreiro não poderá prestar horas extras (SARAIVA, 2010, p.300).

Dispõe a Convenção n. 175 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre o trabalho parcial:

Reconhecendo a importância que reveste para o conjunto dos trabalhadores um emprego produtivo e livremente escolhido, a importância do trabalho a tempo parcial para a economia, a necessidade de as políticas de emprego tomarem em consideração o papel desempenhado pelo trabalho a tempo parcial na criação de possibilidades suplementares de emprego e a necessidade de assegurar a proteção dos trabalhadores a tempo parcial nos domínios do acesso ao emprego, das condições de trabalho e da segurança social.

O art. 1º da Convenção define o trabalhador por tempo parcial como “trabalhador assalariado cuja duração normal do trabalho é inferior à dos trabalhadores a tempo completo e que se encontram numa situação comparável”.

A possibilidade de prestação do serviço em jornada reduzida é cabível aos domésticos. Assim demonstra a jurisprudência exposta a seguir:

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO DOMÉSTICO. JORNADA REDUZIDA. SALÁRIO-MÍNIMO PROPORCIONAL. Com ressalva desta relatora, entende esta Corte Superior que o inciso IV do art. 7º da CF deve ser interpretado em consonância com o inciso XIII do dispositivo, de modo que, **se a jornada de trabalho contratada do empregado é inferior àquela constitucionalmente estipulada, o salário pode ser pago de forma proporcional ao número de horas trabalhadas em jornada reduzida**, nos termos da OJ n.º 358 da SBDI-1. Esse entendimento aplica-se inclusive à relação de trabalho doméstico anterior à Emenda Constitucional n.º 72/2013, sob pena de deferir à categoria dos trabalhadores domésticos garantia maior que à conferida aos trabalhadores em geral, o que não se coaduna com o texto constitucional vigente na época. Precedentes. Recurso de revista a que se nega provimento (TST - RR: 12263020115030104 1226-30.2011.5.03.0104, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 11/06/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/06/2013) (Sem grifo no original).

O Projeto de Lei 224/13 prevê em seu texto a possibilidade de adoção do regime de tempo parcial para os domésticos, desde que a quantidade de horas laboradas não exceda o número de 25 horas por semana. Assim dispõe:

Art. 3º Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º A duração normal do trabalho dos empregados em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se lhes, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

### **5.10 Jornada de Trabalho Especial para os Domésticos**

O entendimento da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que a exigência de negociação coletiva para a fixação da jornada de 12x36 não se aplica a cuidadores de idosos que trabalham em ambiente familiar. O TST decidiu que estes trabalhadores podem fazer acordo individual para a jornada de trabalho.

Segundo o relator, ministro Maurício Godinho Delgado, não se pode aplicar o rigor formal da Súmula 444 do TST no caso de cuidadores de doentes ou idosos da família, podendo nessa hipótese haver apenas o acordo bilateral escrito entre as partes.

Para Godinho o objetivo é evitar uma injustiça, vez que, neste caso, a família acresce ou mesmo substitui a função do Estado no seu caráter assistencial e de seguridade social.

Segundo o ministro, a Constituição Federal determina o tratamento prioritário ao idoso e "[...] [exigir] negociação coletiva para autorizar essa sistemática de prestação de assistência e seguridade social no âmbito familiar seria desrespeitar a ênfase que vários dispositivos constitucionais realizam nesse campo".

Assim demonstra a seguinte jurisprudência:

TST aceita acordo individual de jornada especial 12x36 para empregados domésticos, com base na EC 72/2013.  
 AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JORNADA ESPECIAL DE PLANTÃO (12X36 HORAS). PREVISÃO EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA PARA A GENERALIDADE DOS EMPREGADOS (SÚMULA 444, TST), SALVO OS EMPREGADOS DOMÉSTICOS QUE SEJAM CUIDADORES DE IDOSOS OU DOENTES DA FAMÍLIA EMPREGADORA, RECENTEMENTE ABRANGIDOS PELA EC Nº 72, PUBLICADA EM 03.04.2013, CASOS EM QUE PODE

PREVALECER A MERA PACTUAÇÃO BILATERAL ESCRITA ENTRE AS PARTES, REALIZADA ANTES OU DESDE A EC Nº 72/2013. A jurisprudência pacificou (Súmula 444, TST) que, no tocante ao mercado de trabalho no Brasil na área pública ou privada, considera-se válida, excepcionalmente, a jornada de trabalho de plantão denominada 12x36 horas, desde que prevista em lei ou em CCT ou ACT. **No tocante à adoção dessa jornada de plantão (12x36 horas) no âmbito privado doméstico (Lei nº 5859/72), relativamente ao mister dos cuidadores de doentes ou idosos da família empregadora, em conformidade com a nova EC nº 72/2013, não se aplica o rigor formalístico da Súmula 444 do TST, podendo tal jornada ser pactuada por mero acordo bilateral escrito entre as partes.** É que, neste caso, a família não visa estrito interesse pessoal e familiar, mas realiza também funções de assistência social e de seguridade social, na forma do caput do art. 194 da Constituição ("conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes públicos e da sociedade destinado a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social" - grifos acrescidos). A família, nesta relação doméstica de caráter assistencial e de seguridade social, agrega ou até mesmo substitui função e dever do Estado (art. 194, caput; art. 197; art. 203, caput e seus incisos; art. 226, caput; art. 227, caput), ressaltando-se, ademais, que o amparo devido aos idosos - seu direito constitucional fundamental (art. 230, caput, CF/88) - deve preferencialmente, segundo o Texto Máximo da República (art. 230, §1º, CF/88), ser executado em seus lares. Agravo de instrumento desprovido (TST - AIRR - 1272-74.2012.5.03.0139, 3ª Turma, Relator Mauricio Godinho Delgado, Publicação 12/04/2013) (Sem grifo no original).

### 5.11 Fiscalização

O Ministro do TST Mauricio Godinho Delgado afirma que a fiscalização do trabalho doméstico na residência do patrão sem autorização, pode ser inconstitucional. De acordo com o ilustre ministro isso fere o art. 5º, XI da Constituição Federal que dispõe "a casa é asilo inviolável do indivíduo". Para ele é necessário que se preveja uma modalidade de fiscalização que respeite o preceito constitucional.

A matéria realizada com o referido ministro do TST, exibida no portal eletrônico G1, no dia 17/06/2013, intitulada "Ministro do TST defende fiscalização diferenciada de trabalho doméstico", tratou acerca do tema, dispondo:

O ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Mauricio Godinho Delgado, defendeu nesta segunda-feira (17), durante audiência pública da Comissão de Direitos Humanos (CDH) do Senado, que a fiscalização sobre o trabalho doméstico seja feita de forma alternativa ao modelo previsto na Consolidação de Leis do Trabalho (CLT). A intenção do ministro é garantir a fiscalização **sem necessidade de entrar na casa do empregador**.

O projeto de regulamentação da emenda das domésticas aprovado em comissão especial do Congresso determina que a fiscalização do trabalho doméstico deve ser feita conforme a CLT. Nas empresas, os fiscais do Ministério do Trabalho entram sem autorização e de surpresa. **Nas residências, porém, os fiscais são impedidos em respeito ao princípio constitucional da inviolabilidade do lar. Isso só é possível com autorização do morador ou com ordem judicial.**

É preciso que se faça uma adequação. **Se prevalecer essa regra [da CLT], ela entra em choque com a Constituição da República.** O texto original do projeto, antes dessa última versão, ele já contemplava essa peculiaridade. É preciso que o diploma legal preveja uma modalidade de fiscalização que respeite o comando constitucional", afirmou o ministro. Ele defende que o obediência às normas de trabalho sejam fiscalizadas sem a ida até a casa dos empregadores. Para ele, em casos de denúncia, o patrão ou a empregada deve se dirigir às unidades do Ministério e apresentar documentos que comprovem que o trabalho é feito de forma regular.

**A fiscalização mais comum e inteiramente compatível será a chamada "fiscalização indireta", que é aquela que outros órgãos de fiscalização do estado fazem comumente.** Os contribuintes, por exemplo, muitas vezes, recebem uma carta da Receita Federal pedindo para que lá compareçam levando seus documentos de imposto de renda", disse Delgado.

Segundo o Ministério do Trabalho, tal tipo de fiscalização pode ser eficiente para comprovar o vínculo empregatício ou os depósitos de FGTS, por exemplo.

Ele ressaltou, no entanto, que denúncias graves, relacionadas, por exemplo, a trabalho infantil ou análogo à escravidão, sejam fiscalizadas na residência mediante autorização judicial" (Sem grifo no original).

## **6 DIREITOS CONCEDIDOS AOS DOMÉSTICOS PELA EC 72/2013, MAS QUE AINDA DEPENDEM DE REGULAMENTAÇÃO**

Segundo Vólia Bomfim Cassar alguns direitos estendidos aos empregados domésticos pela EC 72/2013 ainda carecem de lei regulamentadora, vez que a própria Constituição Federal os excepcionou da aplicação imediata. São os direitos estabelecidos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS; seguro desemprego; adicional noturno; salário família; auxílio-creche e pré-escola; seguro contra acidentes de trabalho e indenização em caso de despedida sem justa causa) (CASSAR, 2014, p.352).

Através do Projeto de Lei 224/2013, o Congresso Nacional analisa a regulamentação destes novos direitos do empregado doméstico, complementando a Emenda Constitucional 72/2013.

De forma a respeitar o art. 5º, §1º, da Constituição Federal, que estabelece "As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata", deve o hermenêuta, ao debruçar-se sobre o estudo e exegese das normas infraconstitucionais, realizar uma interpretação conforme a Constituição. Recomenda-se que o intérprete escolha, entre as diversas opções de interpretação de uma norma infraconstitucional, a que estiver em conformidade com os preceitos constitucionais, de forma a efetivar os direitos ainda não regulamentados. Caberá, portanto, ao aplicador da lei, utilizar-se provisoriamente das regras estabelecidas na CLT ou em lei ordinária, naquilo que for compatível com os direitos constitucionalmente criados para o doméstico, de forma a dar-lhes efetividade. (CASSAR, 2014, p.352).

## 7 CONCLUSÃO

A inclusão social dos empregados domésticos tem decorrido de um processo lento e paulatino cujo ápice foi atingido com a publicação da Emenda Constitucional 72/2013, que realizou mudanças significativas no regime jurídico do trabalho doméstico e estendeu importantes direitos a esta classe de trabalhadores.

A Constituição Federal de 1988 previu direitos individuais, sociais e trabalhistas, no entanto, essa categoria continuou à parte, uma vez que não possuía a totalidade dos direitos extensíveis as demais classes de trabalhadores urbanos e rurais.

Apesar do reconhecimento de direitos, existia, ainda, uma clara assimetria e muitos vazios legislativos, a exemplo da inexistência da jornada de trabalho e de horas extras para esses obreiros.

A diferenciação de tratamento legal, que resultava em uma diminuição de direitos para essa categoria, muitas vezes tinha a sua origem justificada na própria natureza do trabalho doméstico ou na dificuldade de se acompanhar e fiscalizar a prestação laboral.

Nada justificava, entretanto, que em um Estado Democrático de Direito, onde se prioriza a igualdade e se abomina a discriminação arbitrária, ainda existisse uma classe tratada com tamanha desigualdade.

A Legislação Brasileira, na busca da redução das diferenças sociais, no intuito de obter justiça, reformou a Carta Magna e estendeu a esses obreiros direitos já concedidos aos demais trabalhadores.

É certo que um longo caminho foi percorrido pelo empregado doméstico em busca da tão sonhada isonomia. No Código Civil de 1916 seu trabalho era disciplinado como locação de serviços. A CLT excluiu esses trabalhadores do seu âmbito de aplicação. Com o advento da Magna Carta de 1988, veio a ampliação de direitos a esta categoria. Finalmente, a promulgação da emenda constitucional 72/2013. Nas palavras do ilustre ministro Mauricio Godinho Delgado:

A nova legislação que amplia os direitos dos empregados domésticos é um dos maiores avanços no país, comparável apenas

à Lei 4.214 de 1963, que estendeu a legislação trabalhista ao campo, "avanço que levou 20 anos para se tornar efetivo".

A regulamentação trará "um ganho significativo para os trabalhadores domésticos" e manterá viável a relação entre empregados e empregadores domésticos, que no país ainda deve ter importância por algumas décadas.

É fato que hoje, após esse extenso percurso, o empregado doméstico possui direitos de um empregado comum protegido pela CLT. No entanto, a par dos avanços já alcançados, existem alguns direitos que, ainda, precisam ser regulamentados, de modo que se dê a aplicação segundo a realidade desta categoria.

A concessão da jornada de trabalho, o direito à percepção das horas extras são avanços, mas ainda nos perguntamos: Como se dará o seu controle?

Alguns pontos necessitam ser amplamente discutidos. Terá o legislador que, ao regulamentar a referida emenda, observar a realidade social e as particularidades dessa categoria, de modo a minimizar possíveis efeitos negativos que possam ser gerados na relação empregado-empregador doméstico, como, por exemplo, demissões e o aumento da informalidade.

À espera do tão sonhado projeto de lei regulamentador, que trata de temas primordiais a efetivação de direitos desta categoria, a exemplo da possibilidade de implementação do banco de horas mediante acordo escrito entre empregado e empregador doméstico; do intervalo intrajornada significativamente maleável; da regulação das férias, entre outros pontos de extrema importância para a adequação dos direitos às conveniências do serviço prestado, permanecem esses trabalhadores na esperança que o olhar de desconfiança seja apenas um resquício de todo o período que viveram à margem das demais categorias de trabalhadores brasileiros.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Dayse C. Trabalho Doméstico: aspectos da Lei 11.324/2006. **Conhecimento Interativo**, v. 3, n. 2, p. 93-105, 2009. Disponível em: <<http://app.fiepr.org.br/revistacientifica/index.php/conhecimentointerativo/article/view/16>>. Acesso em: 01 mai. 2014.

AMORIM, L. C. B. **A evolução histórica dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos e o significado da emenda constitucional 72/2013**. Brasília, DF, 2013, 38p. Monografia (Bacharelado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

BORGES, Laryssa. Jucá altera proposta sobre banco de horas de domésticas. **Veja**, Brasília, jun. 2013. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/economia/juca-altera-proposta-sobre-banco-de-horas-de-domesticas>>. Acesso em: 30 mar. 2014.

BRASIL. Projeto de Lei do Senado nº 224/13, de 07 de junho de 2013. **Diário do Senado Federal**. Poder Legislativo, Brasília, DF, 07 jun. 2013, p 34407.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1111 1111/2002-462-02-40.6. Recorrente: Rosana Granziera Spolidorio. Recorrido: Maria da Paz Alves. Relator: Rosa Maria Weber. Roraima, 11 de Dezembro de 2009. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/6096935/recurso-de-revista-rr-1111-1111-2002-462-02-406>> Acesso em: 22 mar. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 12263020115030104 1226-30.2011.5.03.0104. Recorrente: Iraci Maria de Araújo e Silva. Recorrido: Edilson Sábia. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Distrito Federal, 11 de Junho de 2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23532752/recurso-de-revista-rr-12263020115030104-1226-3020115030104-tst>> Acesso em: 10 maio 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Recurso Ordinário nº 00013013320125010058. Recorrente: Cinthia Bandalos Belotti. Recorrido: Regina Coeli da Silva Rosa. Relator: Jorge Fernando Gonçalves da Fonte. Rio de Janeiro, 12 de fevereiro de 2014. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/115579713/recurso-ordinario-ro-13013320125010058-rj>> Acesso em: 12 abr. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Recurso Ordinário nº 00018144220135010421. Recorrente: Márcia de Jesus Carius. Recorrido: Reinaldo Mendes de Moraes. Relator: Tania da Silva Garcia. Rio de Janeiro, 09 de Abril de 2014. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/118512717/recurso-ordinario-ro-18144220135010421-rj>> Acesso em: 12 abr. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Recurso Ordinário nº 00986-2007-110-03-00-1. Recorrentes: Sebastião Euzébio da Cruz. Recorrido: João Fonseca Ribeiro. Relator: Desembargador Irapuan Lyra. São Paulo, 05 de Dezembro de 2007. Disponível em: <<http://expresso-noticia.jusbrasil.com.br/noticias/136803/empregados-domesticos-tem-direito-a-feriados>> Acesso em: 17 abr. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Recurso Ordinário nº 1074006820095010531. Recorrente: Jorge Carlos de Sousa Ragazzi. Recorrido: João Alberto Ribara. Relator: Ivan da Costa Alemão Ferreira. Rio de Janeiro, 21 de Agosto de 2013. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24947539/recurso-ordinario-ro-1074006820095010531-rj-trt-1>> Acesso em: 01 abr. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Recurso Ordinário nº 13613920125010241. Recorrente: Nilcea Mendonça Teixeira. Recorrido: Helosina Corrêa Guimarães. Relator: Flavio Ernesto Rodrigues Silva. Rio de Janeiro, 15 de Abril de 2013. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24914898/recurso-ordinario-ro-13613920125010241-rj-trt-1>> Acesso em: 20 mar. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Recurso Ordinário nº 14248020115010053. Recorrente: Renato Ferreira de Matos. Recorrido: Suely Maria de Oliveira Silva. Relator: Marcos Cavalcante. Rio de Janeiro, 24 de Outubro de 2012. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24278583/recurso-ordinario-ro-14248020115010053-rj-trt-1>> Acesso em: 30 abr. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Recurso Ordinário nº 1430007520085010341. Recorrente: Luzia de Fátima Ribeiro. Recorrido: Marluzi dos Santos Oliveira. Relator: Marcia Leite Nery. Rio de Janeiro, 12 de Novembro de 2012. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24906297/recurso-ordinario-ro-1430007520085010341-rj-trt-1>> Acesso em: 12 abr. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Recurso Ordinário nº 15024420115010063. Recorrente: Maria Aparecida Bueno. Recorrido: Laura dos Santos Jacintho. Relator: Volia Bomfim Cassar. Rio de Janeiro, 23 de Outubro de 2012. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24277867/recurso-ordinario-ro-15024420115010063-rj-trt-1>> Acesso em: 10 abr. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Recurso Ordinário nº 21385520115010242. Recorrente: Maria Auxiliadora Gomes Ribeiro. Recorrido: Rita de Cássia Paes de Queiroz. Relator: Rildo Brito. Rio de Janeiro, 05 de Agosto de 2013. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24941318/recurso-ordinario-ro-21385520115010242-rj-trt-1>> Acesso em: 12 abr. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Recurso Ordinário nº 301200051101000. Recorrente: Jacintho Francisco Paiva Netto. Recorrido: José João Werly Martins. Relator: Juiz Antônio Carlos Areal. Rio de Janeiro, 12 de fevereiro de 2003. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19081689/301200051101000-rj-00301-2000-511-01-00-0-trt-1>> Acesso em: 15 mar. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Recurso Ordinário nº 3614320115010013. Recorrente: Carmen Lúcia Lobo da Silva. Recorrido: Paulo Jorge Simões Correa. Relator: Alberto Fortes Gil. Rio de Janeiro, 17 de Abril de 2012. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24559664/recurso-ordinario-ro-3614320115010013-rj-trt-1>> Acesso em: 05 abr. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário nº 13162620125020. Recorrente: Maria Aparecida Lopes. Recorrido: Cristiane Marques de Souza. Relator: Sérgio Roberto Rodrigues. São Paulo, 29 de Outubro de 2013. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24878238/recurso-ordinario-ro-13162620125020-sp-00013162620125020332-a28-trt-2>> Acesso em: 30 abr. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário nº 14975320115020. Recorrente: Deucelia R F Magdalena. Recorrido: Ana Paula Ribeiro dos Santos. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Rondônia, 03 de Abril de 2013. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24680927/recurso-ordinario-ro-14975320115020-sp-20130003580-trt-2>> Acesso em: 18 mar. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário nº 5894820135020. Recorrentes: Leandra Steinmetz e Genilda Macena Souza. Recorridos: Leandra Steinmetz e Genilda Macena Souza. Relator: Maria Cristina Fisch. São Paulo, 18 de Setembro de 2013. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24850941/recurso-ordinario-em-rito-sumarissimo-ro-5894820135020-sp-00005894820135020036-a28-trt-2>> Acesso em: 12 abr. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Recurso Ordinário nº 0001227-07.2010.5.05.0003. Recorrente: Lauro Santana Moura. Recorrido: Florentino de Souza Lima. Relator: Desembargador Jeferson Muricy. Bahia, 13 de Fevereiro de 2012. Disponível em: <<http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21219920/recurso-ordinario-record-12270720105050003-ba-0001227-0720105050003-trt-5/inteiro-teor-21219921>> Acesso em: 10 mar. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Recurso Ordinário nº 992008520095050038. Recorrente: Giselia de Jesus Macedo. Recorrido: Maria Célia dos Santos Fiúza. Relator: Desembargadora Ivana Mércia Nilo de Magaldi. Bahia, 25 de Maio de 2011. Disponível em: <<http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19102080/recurso-ordinario-record-992008520095050038-ba-0099200-8520095050038>> Acesso em: 30 mar. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). Recurso Ordinário nº 159000202009506. Recorrente: Conselho Paroquial da Paróquia Nossa Senhora das Dores. Recorrido: Tânia Maria Rodrigues de Melo. Relator: Nelson Soares Júnior. Pernambuco, 18 de Março de 2011. Disponível em: <<http://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18898426/recurso-ordinario-trabalhista-ro-159000202009506-pe-0159000-2020095060231>> Acesso em: 05 abr. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). Recurso Ordinário nº 72900102009506. Recorrente: Gilmar Serafim Paiva. Recorrido: Severino José de Sena. Relator: Pedro Paulo Pereira Nóbrega. Pernambuco, 08 de Julho de 2010. Disponível em: <<http://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14625160/recurso-ordinario-ro-72900102009506-pe-0072900-1020095060313>> Acesso em: 25 mar. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10. Região). Recurso Ordinário nº 00243201300210009. Recorrente: Suzan Carla de Almeida Marcelino. Recorrido: Vip Seguranca Ltda. Relator: Desembargador Douglas Alencar Rodrigues. Distrito Federal, 05 de Fevereiro de 2014. Disponível em: <<http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/113494944/recurso-ordinario-ro-243201300210009-df-00243-2013-002-10-00-9-ro>> Acesso em: 05 maio 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Recurso Ordinário nº 63843. Recorrente: Luiz Roberto Donizetti Pereira. Recorrido: Andre Fomin (Espólio de). Relator: Manuel Soares Ferreira. Rondônia, 03 de Outubro de 2011. Disponível em: <<http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20618886/recurso-ordinario-ro-63843-sp-063843-2011-trt-15>> Acesso em: 05 abr. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Recurso Ordinário nº 76215. Recorrentes: Cybele Soares Cunha Tórtima Hossri e Maria das Graças Rodrigues. Relator: José Antônio Pancotti. São Paulo, 18 de Setembro de 2013. Disponível em: <<http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18969213/recurso-ordinario-ro-76215-sp-076215-2008>> Acesso em: 12 abr. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (19. Região). Recurso Ordinário nº 822201000919004. Recorrente: Maria Sileide dos Santos. Recorrido: Elizabeth Rebelo Passos Padilha. Relator: Valter Pugliese. Alagoas, 24 de Março de 2011. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/118512717/recurso-ordinario-ro-18144220135010421-rj>> Acesso em: 12 abr. 2014.

CARVALHO, Marcela L. A Polêmica Emenda Constitucional nº 66/2012. **Revista do Curso de Direito da UNIFACS**, n. 155, 2013. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2621>>. Acesso em: 10 abr. 2014.

CASSAR, Vólia B. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. atual. São Paulo: Método, 2014.

Cuidadores de idosos podem fazer acordo individual. **Consultor jurídico**, abr. 2013. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-abr-15/cuidadores-idosos-podem-acordo-individual-trabalho>>. Acesso em: 1 mai. 2014.

CURIA, et al. **Vade Mecum**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

DELGADO, Maurício G. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

Desembargador esclarece dúvidas sobre PEC das domésticas. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Brasília, mai. 2013. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/100447918/desembargador-esclarece-duvidas-sobre-pec-das-domesticas>>. Acesso em: 30 abr. 2014.

Domésticas: compensação de horas extras deverá ocorrer dentro do mesmo mês. **Senado Federal**, Brasília, jun. 2013. Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2013/06/05/domesticas-compensacao-de-horas-extras-devera-ocorrer-dentro-do-mesmo-mes>>. Acesso em: 15 abr. 2014.

G1. Ministro do TST defende fiscalização diferenciada de trabalho doméstico. **G1 Globo**, Brasília, jun. 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/pec-das-domesticas/noticia/2013/06/ministro-do-tst-defende-fiscalizacao-diferenciada-de-trabalho-domestico.html>>. Acesso em: 10 mai. 2014.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2010

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

NASCIMENTO, Amauri M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NUNES, Ana Flávia P. R.; SILVA, Daniela. Direitos assegurados ao empregado doméstico em face do princípio constitucional da igualdade. **Revista do Curso de Direito do UNIFOR**, v. 2, n. 2, p. 55-70, 2011. Disponível em: <<http://periodicos.unifor.br/21011/periodicos/index.php/cursodireitounifor/article/view/81>>. Acesso em 15 de Abr. de 2014

SANTOS, Edson L.. A Jornada de Trabalho do Empregado Doméstico, necessidade de fixação e efeitos, uma análise das décadas de omissão constitucional e desamparo legal e o regime jurídico atual. **Revista do Curso de Direito da UNIFACS**, n. 155, 2013. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2625>>. Acesso em: 01 mai. 2014.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Método, 2010.

THEODORO Humberto J. **Curso de Direito Processual Civil**. 53. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. vol. 1.

TROVÃO, F. L.. **Jornada de trabalho dos domésticos: ônus da prova e outras implicações**. Campina Grande, 2013, 27p. Monografia (Bacharelado em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2013.